



UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Essai présenté au

Programme de maîtrise en gestion
et développement des coopératives

**LA PROMOTION DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL
DANS LA PERSPECTIVE D'UN ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF
INTERGÉNÉRATIONNEL AU BURKINA FASO**

Rachid Nasseri
Par Ibrahim NAPON 1972 -
Bachelier ès Arts (Science politique)
de l'Université du Québec à Montréal

Automne 1999

VII - 466

BIBLIOTHÈQUE U.S.

Institut de Recherche et d'Enseignement
pour les Coopératives
de l'Université de Sherbrooke
(IRECUS)

HD
3257.5
N36
1999
G-Thèse

DÉDICACE

À mon père, mon guide et conseiller, qui demeurera toujours ma source de motivation.

À ma mère qui, à mon bas âge, a su me montrer le chemin du savoir.

À Nadine que je ne remercierais jamais assez pour son attention.

À Kessy, cet ange dans ma vie.

À Safi, Madina, Hadjata et Michaël, pour l'amour qu'ils me portent.

REMERCIEMENTS

J'aimerais exprimer toute ma reconnaissance à monsieur Marcel Laflamme, professeur de management à la Faculté d'Administration de l'Université de Sherbrooke, qui a bien voulu m'encadrer dans la rédaction de cet essai. Je ne saurais le remercier assez pour son entière disponibilité et ses encouragements tout au long de ce travail.

Mes sincères remerciements vont également à l'endroit de monsieur Michel Arcand, professeur de gestion des ressources humaines à l'Université de Sherbrooke, pour sa collaboration comme lecteur de cet essai.

TABLES DES MATIÈRES

DEDICACE	I
REMERCIEMENTS	II
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE	VI
INTRODUCTION	1
0.1 ÉTAT DE LA QUESTION	6
0.2 MOTIVATION	9
0.3 ÉNONCÉ DU PLAN D'ESSAI	10
CHAPITRE 1: PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	12
1.1 PROBLÉMATIQUE	12
1.1.1 LES DONNÉES DU CHÔMAGE	12
1.1.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES	17
1.1.3 LE CLIVAGE ENTRE LES GÉNÉRATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI	20
1.2 OBJECTIFS	22
1.2.1 LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION COMMUNE	23
1.2.2 LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION DURABLE	28
CHAPITRE 2 : LE CONTEXTE SOCIO-POLITICO-ÉCONOMIQUE DU BURKINA FASO	31
2.1 LA SITUATION MACROÉCONOMIQUE	31
2.1.1 LES POLITIQUES ET RÉFORMES SECTORIELLES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI	33
2.1.2 LES EFFETS DES PROGRAMMES D'AJUSTEMENT STRUCTUREL (PAS) SUR L'EMPLOI	36
2.2 LES ÉLÉMENTS SOCIO-POLITIQUES LIÉS À LA PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI	39
2.2.1 MODERNISATION DANS LES SERVICES PUBLICS: LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE	39
2.2.2 LE SYSTÈME DE RETRAITE AU BURKINA FASO	43
2.2.3 LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION	46

2.3 L'IMPORTANCE DU SECTEUR PRIVÉ DANS L'ÉCONOMIE DU BURKINA FASO -----	49
2.3.1 LE SECTEUR INFORMEL -----	49
2.3.2 LES COOPÉRATIVES -----	53

CHAPITRE 3 : LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL : SPÉCIFICITÉ, IMPACT ÉCONOMIQUE, PRÉSENTATION DU CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF INTERGÉNÉRATIONNEL ----- 56

3.1 TYPOLOGIE DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL -----	58
3.1.1 LA DOUBLE DIFFÉRENCE AVEC LES AUTRES TYPES DE COOPÉRATIVES -----	58
3.1.2 LES FACTEURS DE VIABILITÉ -----	59
3.1.3 LES PERSPECTIVES D'EXPANSION -----	61
3.2 IMPACT DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE -----	65
3.2.1 OUTIL D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF -----	65
3.2.2 UNE PME COOPÉRATIVE : ENCORE MIEUX ! -----	67
3.2.3 CRÉATION D'EMPLOIS OU RÉAPPROPRIATION DU TRAVAIL ? -----	68
3.2.4 L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU MOYEN DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL -----	70
3.3 LE CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF INTERGÉNÉRATIONNEL DANS UNE COOPÉRATIVE DE TRAVAIL -----	72
3.3.1 EXPLICATION DU CONCEPT -----	72
3.3.2 L'AUTO-ASSISTANCE DES GROUPES CIBLES: BASE DE PROMOTION DU CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF INTERGÉNÉRATIONNEL -----	75

CHAPITRE 4 : DÉMARCHES TECHNIQUES DE CRÉATION D'UNE COOPÉRATIVE DE TRAVAIL AU BURKINA FASO ----- 81

4.1 LES QUESTIONS LÉGALES -----	81
4.2 LE PLAN D'AFFAIRES -----	83
4.2.1 L'ANALYSE DU SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT GÉNÉRAL -----	83

4.2.2 L'ANALYSE DU MARCHÉ-----	85
4.2.3 LA LOCALISATION D'AFFAIRE -----	87
4.2.4 LE PLAN MARKETING -----	88
4.2.5 LA DISPONIBILITÉ ET LES COÛTS DES RESSOURCES NÉCESSAIRES-----	89
4.2.6 LE PLAN DES RESSOURCES MATÉRIELLES-----	90
4.2.7 LE PLAN DES RESSOURCES TECHNIQUES-----	92
4.2.8 LE PLAN DES RESSOURCES HUMAINES -----	92
4.2.9 LE PLAN DES RESSOURCES FINANCIÈRES-----	93
CONCLUSION-----	96
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES-----	99

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

Tableau 1	Types d'actions entreprises en matière d'emploi et de main d'œuvre en Afrique francophone	15
Figure 1	Processus d'absorption du chômage	27
Tableau 2	Répartition des effectifs par secteurs dans la fonction publique du Burkina Faso (Situation au mois de juillet 1993).....	40
Tableau 3	Evolution de la contribution du secteur informel à la valeur ajoutée par branche d'activité entre 1985 et 1990 au Burkina Faso (valeurs relatives)	52
Tableau 4	Applications spécifiques au projet (Analyse du secteur d'activité et de l'environnement général)	85
Tableau 5	Applications spécifiques au projet (Analyse du marché)	87
Tableau 6	Applications spécifiques au projet (Localisation d'affaire)	89
Tableau 7	Applications spécifiques au projet (Plan des ressources matérielles).....	92
Tableau 8	Applications spécifiques au projet (Plan des ressources humaines)	94
Tableau 9	Applications spécifiques au projet (Plan des ressources financières).	95

INTRODUCTION

Le continent africain est enclin à maîtriser plusieurs impératifs de tout ordre afin de rejeter le pessimisme tant cultivé au sein des populations, voulant faire de l'avenir du continent une reproduction parfaite de sa situation jusqu'ici précaire, voire désastreuse à certains niveaux. Pour longtemps encore, le vieux continent se verra assujetti aux prémisses de ce qu'on l'on convient d'appeler aujourd'hui le développement socio-économique qui n'est autre que la «réalisation progressive d'un double potentiel : d'une part, le potentiel que représente toute collectivité humaine et tous les individus qui la composent; d'autre part, celui que constitue le milieu physique dans lequel se trouve cette collectivité, un milieu qu'elle utilise pour assurer son existence et celle des générations à venir ».¹ De nombreux ouvrages ne finissent de couvrir cette question du développement, chacun tentant d'élucider les éléments forts des différentes pensées, sans parler des longues querelles à saveurs idéologiques que certains auteurs, organisations et politiques continuent à se livrer. Confirmations de profondes divergences quant à la recherche de solutions ou fatalisme incontrôlé des acteurs, les problèmes de développement des pays d'Afrique à l'instar de ceux du reste du Tiers-Monde requièrent en tout cas l'amalgame des idées véhiculées et surtout une vision commune des processus à mettre en œuvre. À ce titre, le choix des populations demeure primordial, conduisant ainsi les réflexions sur des éléments intrinsèques de leur vécu quotidien; c'est dire en d'autres termes qu'il est de toute nécessité que les outils dont doivent se munir ces populations promeuvent « le développement

¹ François Partant, *La fin du développement : naissance d'une alternative*, Paris, La Découverte, 1983, p.28.

soutenable, celui qui se maintient dans la durée et que la nature et l'humanité peuvent endurer ».²

Un des attributs premiers du développement d'une population réside en sa capacité de mobiliser l'épargne qui favorisera le démarrage d'entreprises privées, et du fait même la création d'emplois. Plus particulièrement, on sait que les petites et moyennes entreprises (PME) se sont révélées non seulement comme des structures alternatives à la grande industrie budgétivore mais aussi comme étant des organisations renfermant d'énormes potentialités issues des structures économiques et sociales des pays en développement. En effet, les politiques actuelles de développement économique préconisées par de nombreux discours, notamment ceux des institutions financières de Bretton Woods (Banque mondiale et Fonds monétaire international) mettent en exergue la nécessité pour les états de léguer une place majeure de l'économie nationale à l'investissement privé. Bien que cet investissement soit du point de vue de certaines critiques l'occasion pour les multinationales d'avoir une mainmise sur l'économie des pays en développement ³, il n'en demeure pas moins que l'entrepreneurship national, surtout lorsqu'il est collectif, se trouve du même coup soutenu par des programmes spéciaux d'aide au démarrage d'entreprise, particulièrement pour ce qui a trait au financement.

² Jacques B. Gelinas, *Et si le Tiers Monde s'autofinçait*, Montréal, les éditions écosociété, 1994, p. 219.

³ La Banque mondiale présume que les résultats des entreprises privées sont supérieurs à ceux des entreprises publiques et conclut en la reprise souhaitable de ces dernières par le privé. Cependant le constat fait au niveau des économies des pays en développement révèle que la privatisation des entreprises publiques accroît la dépendance de ces pays à l'égard des capitaux extérieurs. Voir Nations Unies, Commission Économique pour l'Afrique, CARPAS, 1990, ch. III

De ce qui précède, on est presque certain de rassembler tous les points de vue sur la question du développement en exprimant cet axiome populaire des hauts plateaux de l'Amérique andine : « No hay desarrollo sino a partir de su propio rollo ».⁴ Ce développement à la base duquel se trouvent les populations se fait de toute évidence à partir de leurs propres besoins, ce qui imposent aux organisations d'appui, le défis de ne pas commettre l'erreur de la standardisation des solutions, d'une population à l'autre, même si la nature des problèmes, elle, se révèle quelque fois identique : chômage, éducation et formation, santé, alimentation, démocratie, etc.

Plus haut nous évoquions l'existence de divergences quant à la lecture de la question du développement dans les pays du Tiers Monde. Sur le continent africain, plusieurs populations entendent malgré tout améliorer de façon considérable leur qualité de vie, mettre enfin sur pieds les lignes directrices de leur avenir. Libre court semble être laisser aux initiatives locales et l'action collective mérite comme jamais auparavant une attention particulière puisqu'elle est source de mobilisation sur plusieurs fronts du développement comme celui de la création d'emplois productifs.

L'emploi est un vecteur du développement. La crise économique persistante depuis le début des années 80, la forte évolution démographique, le faible taux de scolarisation, les phénomènes d'urbanisation et de migration n'aidant pas, les pays africains ont du mal à définir des politiques efficaces de création d'emplois afin de lutter contre le chômage de leurs populations actives. La naissance de micro-entreprises privées traduit à cet effet un moyen alternatif à l'initiative de l'État qui, de plus en plus, tend à se

⁴ Il n'y a de développement qu'à partir de sa propre enveloppe. Cité par Jacques B. Gélinas, op. cit. p.218

désengager des secteurs socio-économiques autrefois sous la bannière des sociétés publiques. Dès lors, la création d'emplois au niveau public devient critique, il y a peu ou pas de nouvelles embauches, pires des postes d'emploi sont supprimés, ce qui naturellement occasionne des tensions sociales. Le phénomène devient d'autant plus problématique que c'est l'avenir même des jeunes qui s'en trouve compromis, leur insertion professionnelle demeurant depuis quelques années un véritable enjeu politique, social et économique. Du même coup, les mises à la retraite anticipée viennent gonfler les rangs des personnes en mesure d'être productives pendant quelques années encore.

Quelles orientations doivent prendre les perceptions de l'initiative privée en Afrique? Comment pourrait-on concrétiser les idées du « non état » dans le développement socio-économique des pays? L'entrepreneurship, qui « est l'appropriation et la gestion de ressources humaines et matérielles, dans le but de créer, de développer et d'implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus »⁵ rejoint, semble-t-il les bases des réponses à apporter à ces questions. Individuel ou collectif, il met en relations les acteurs qui considèrent que le mieux être des populations qui la soutiennent doit être durable.

On a souvent prôné la forme d'entreprise coopérative pour répondre au développement durable des populations. Par définition, une coopérative est à la fois une association et

⁵ Yvon Gasse, *L'entrepreneur moderne : attributs et fonctions, gestion*, Revue internationale de gestion, 1982, p.4

une entreprise.⁶ Cette dualité qui dénote de la particularité de l'organisation coopérative, évoque d'importantes initiatives de développement à la base, puisque selon le rapport du Secrétaire général de l'ONU, il est estimé que la population en étroite relation avec les coopératives dans les pays en développement s'élève à 2,3 milliards de personnes, soit 57% de la population totale de ces pays.⁷ Quoi qu'en dise les détracteurs de cette forme d'entreprise, il reste qu'il y a lieu de s'y intéresser puisque « les coopératives offrent une structure organisationnelle grâce à laquelle une partie importante de l'humanité est en mesure, sans faire appel à autrui, de créer des emplois productifs, de réduire la pauvreté et d'assurer l'intégration sociale. Elles sont un modèle d'organisation viable de la société, centré sur les gens et fondée sur l'équité, la justice et la solidarité ».⁸

Au Burkina Faso, la création d'emplois s'insère également dans les perspectives de développement socio-économique. Classé au rang des pays les moins avancés (PMA) avec un PNB par habitant chiffré à 290 \$ US⁹, le pays des Hommes intègres (traduction de Burkina Faso) dévoile comme plusieurs autres pays africains les limites de ses secteurs d'activité économiques qui, après plus de 60 ans d'indépendance, ont du mal à connaître un essor considérable. Si l'on peut signifier que 90% de la population active s'adonnent à l'agriculture, on devrait également noter le fait qu'au fil des ans le chômage

⁶ « Une coopérative est une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement ». Alliance Coopérative Internationale, Déclaration sur l'identité coopérative, Manchester, septembre 1995.

⁷ Rapport du Secrétaire Général, A/49/213 du 1^{er} juillet 1994.

⁸ ONU, « Les coopératives : écoles de la démocratie » Message de Boutros Boutros-Ghali à l'occasion de la Première Journée internationale des coopératives, 1^{er} juillet 1995.

⁹ Jacques B, Gélinas, op. cit., p. 55

des jeunes (diplômés ou non) prend des proportions dignes des contextes économiques des plus menaçants. Pourtant, on dit du Burkina Faso qu'il est un des meilleurs élèves des institutions financières internationales. Force est de constater que les contributions, prêts et aides bilatéraux et multilatéraux ne semblent pas produire aux yeux des populations des résultats immédiats et significatifs; au contraire, on croit que de là vient toutes les difficultés auxquelles toutes les générations se trouvent confrontées. Le chômage reste le phénomène par excellence dont l'accroissement ne finit pas d'être reproché à ces grandes institutions qui, du reste, reconnaissent à certains niveaux l'échec d'une partie de leurs programmes.

Voici donc l'occasion pour les entreprises, plus particulièrement les coopératives de s'essayer dans la tâche qui consiste à organiser les forces et savoirs autour de solutions durables propres aux besoins des communautés.

0.1 ÉTAT DE LA QUESTION

Réfléchir sur l'impact des entreprises coopératives, comme lorsqu'il s'agit de tout autre type d'organisation ayant le souci d'initier ou de soutenir des efforts d'épanouissement et de mieux être des communautés, suscite nécessairement des analyse à plusieurs échelons. Mais pour l'essentiel, il faut obligatoirement se demander dans quels contextes les activités se déroulent, qui sont les acteurs et les bénéficiaires, quelles sont les visions des leaders, les perspectives, etc. ; tout ceci dans l'optique de cerner du mieux possible les particularités du terrain, de se rendre autant que faire se peut sensible au différentes variables qui occasionnent les résultats constatés. Cette

démarche, si elle n'est pas respectée, risquerait de favoriser de sévères lacunes quant à la manière de poser un jugement sur l'option de développement en cour.

Même si la philosophie coopérative est présente sur tous les continents et que l'on chiffre à quelques milliards le nombres de personnes qui y sont favorables (du moins on peut le percevoir comme tel du fait de leurs étroites relations avec des coopératives), des études montrent néanmoins qu'une certaine réticence est perceptible ça et là dans bon nombre de pays africains. Les raisons sont d'ordres historiques. Selon l'Alliance Coopérative Internationale (ACI), il y' a 10-20 ans, on observait en Afrique de l'Ouest « des « coopératives » qui ne l'étaient que de nom, alors que maintenant on se retrouve avec d'authentiques organisations de type coopératif mais qui souvent en refusent le nom pour toutes sortes de raisons historiques »¹⁰ se résumant essentiellement par l'étatisation des coopératives. Toutefois, la question de l'adoption de la formule coopérative par les populations africaines à longtemps été perçu par plusieurs observateurs comme une évidence, du fait même des similitudes que ces derniers semblaient établir d'avec les valeurs de vie communautaire (la solidarité traditionnelle). L'interrogation qui se dégage de cette perception est celle de savoir si l'on ne fait pas là preuve de naïveté, d'une part en exagérant le côté pragmatique de cette solidarité, et d'autre part en ignorant le scepticisme des populations par rapports à toutes les expériences importées et appliquées dans une totale indifférence vis à vis des valeurs culturelles. Les réponses sont d'autant moins évidentes que l'on se retrouve finalement à prononcer des jugements de valeurs qui bien évidemment peuvent être utilisés dans le

¹⁰ Alliance Coopérative Internationale, Fondation Allemande pour le Développement Internationale, Université Coopérative Internationale, *Mobilisation des ressources financières dans les organisations d'autopromotion en Afrique de l'Ouest, Séminaire régional*, Lagos, décembre 1992

but d'introduire voire de promouvoir toute sorte de coopératives pour peu que le contexte social semble s'y prêter.

Au Burkina Faso, La promotion des coopératives est une démarche assez bien connue des organisations, gouvernementales ou non, qui ont pour mission d'encadrer le développement et d'aider à l'autogestion des « groupements »¹¹. Qu'elles soient agricoles, multifonctionnelles, pastorales ou d'épargnes et crédits(les types les plus répandus au Burkina), les coopératives rencontrent un soutien à la hauteur de l'importance qu'elles ont dans le développement socio-économique des régions les abritant. S'il s'exprime donc de plus en plus de discours prônant la création de regroupements à caractère coopératif, on peut s'entendre sur la prédisposition de certains acteurs à initier d'autres types de coopératives, ou à définir d'autres vocations à celles déjà existantes.

L'essence pratique de notre sujet d'étude se situe non pas au niveau de la typologie de la coopérative de travail (qui, à priori, ne se distingue pas littéralement de celle de la coopérative multifonctionnelle), mais cherche plutôt à mettre à profit un ensemble d'idées à travers un contexte social et économique propre à un pays en développement, en occurrence le Burkina Faso. Ainsi, pour l'essentiel, on s'interrogera sur l'impact réel que pourrait avoir l'intégration du concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel dans une coopérative de travail, soit l'association de personnes retraitées avec des jeunes sans expérience, dans la perspective de parer aux difficultés d'ordre social et économique de ses deux groupes. Cela ne peut que découler d'un questionnement sur

¹¹ Au Burkina Faso, les coopératives sont généralement appelées « groupements », le terme « coopérative » faisant resurgir les méfiances d'il y a quelques années.

l'ampleur du chômage chez les jeunes, et la valeur sociale des personnes retraitées; questionnement pouvant prétendre opérer un apport positif à l'essor du développement socio-économique du Burkina Faso.

0.2 MOTIVATION

Avoir un regard sur la situation du développement dans le monde ne sous-entend pas nécessairement que l'on en vienne à adopter une position claire par rapport aux résultats issus des nombreux efforts qui s'y déploient. La nature des opinions sur l'avenir des pays en développement variera selon que l'on scrute dans le camp des pessimistes ou au contraire dans celui des optimistes; cela dépend donc de l'influence que ces positionnements pourraient avoir. Que l'on veuille convaincre de sa position par rapport au débat ou que l'on cherche à construire des affinités selon les opinions, il n'y a pas de doute qu'en ce qui concerne la responsabilité de la littérature jusqu'ici élaborée, il s'avère qu'elle ne réussisse pas à se dissocier d'une certaine forme de passivité. Au risque de paraître ingénu, on s'accordera à dire que la plupart des écrits sur la question du développement ne cherche aucunement à motiver les vrais acteurs, ceux-là mêmes sur lesquels doivent s'appuyer les bases de l'essor. Aussi remarque-t-on que mis à part les études commandées par les organisations internationales, la critique est le plus souvent à la merci d'une base d'observations plutôt globales sur les pays, ce qui n'assure en rien l'expansion des études sur les particularités régionales et nationales.

Concernant le Burkina Faso, force est de constater que depuis quelques années, le pays bénéficie de l'attention d'études se rapportant à la situation de son développement, même si cela dépend beaucoup des secteurs explorés. Dans le domaine du développement des coopératives, des ouvrages peu exhaustifs se sont consacrés à l'exposé de quelques expériences réussites, notamment ceux des groupements Naam et de l'organisation des « 6 S »¹². Une des motivations qui conduisent donc à notre étude est de contribuer à l'expansion de la littérature sur le phénomène du développement coopératif au Burkina. Mieux, l'on prétend y développer un concept coopératif qui éventuellement, pourra s'appliquer à d'autres pays de contexte identique à celui du Burkina. En d'autres termes, la motivation ici est d'axer l'étude vers le caractère innovateur qu'il est utile de conférer à certains essais dans le domaine, tout en gardant évidemment le souci du réalisme contextuel.

0.3 ENONCÉ DU PLAN D'ESSAI

Ce travail est divisé en quatre chapitres; une description succincte de ces chapitres nous permettra de suivre la logique thématique qui sera développée.

Le premier chapitre fait place à ce qui pourrait justifier la raison d'être de la présente étude, abordant ainsi la problématique qui la sous-tend et les objectifs poursuivis. Il s'agira tout particulièrement d'identifier les zones d'intérêt qui émergent autour de la situation critique de l'emploi dans le monde avec quelques exemples concernant le Burkina Faso; ce qui conduira à l'introduction des impératifs s'y rattachant.

¹² Voir Bernard Ouédraogo, *Entr'aide villageoise et développement. Groupements Paysans du Burkina Faso*, Paris l'Harmattan. 180 p.

Le second chapitre s'articulera autour du contexte socio-politico-économique du Burkina Faso; la situation macro-économique, les éléments socio-économiques liés à l'emploi et l'importance qu'occupe le secteur de l'entreprise privée, y seront les idées maîtresses.

Le troisième chapitre présentera le caractère spécifique de l'entreprise coopérative de travail en consacrant quelques pages sur sa typologie et son impact sur le développement socio-économique; plus précisément, il sera question d'exposer d'une part, la caractéristique intrinsèque de l'entreprise coopérative de travail, et d'autre part, on s'interrogera sur le concours de la coopérative de travail dans l'économie. Ce sera également l'occasion dans ce troisième volet de l'étude de présenter le concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel dans la coopérative de travail; il sera essentiel d'expliquer le concept et de d'identifier des moyens de promotion.

Enfin, le quatrième chapitre sera consacré à l'angle opérationnel de l'entreprise coopérative de travail. Nous y détaillerons les conditions techniques de développement en évoquant surtout la démarche administrative d'affaire propre à la création d'une entreprise.

CHAPITRE 1: PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Comme mentionné dans l'énoncé du plan d'essai, ce premier chapitre nous permettra de justifier la raison d'être du présent essai.

1.1 PROBLÉMATIQUE

La planification des ressources humaines et le marché de l'emploi ont toujours été au cœur des mutations économiques des États, quelque soit leur niveau de développement. L'emploi est donc un facteur déterminant dans la situation économique d'une entité nationale. Les caractéristiques et statistiques qui entourent ce facteur s'avèrent importantes surtout lorsqu'il s'agit de conduire des analyses en vue de diagnostiquer le comportement des politiques économiques adoptées par les États. Le fait de composer avec ce facteur se traduit également dans ces analyses par une évaluation des conditions sociales auxquelles les populations ont à faire face. Ceci dit, le portrait qui se dégage à l'issue d'un tel exercice prend nécessairement en compte d'autres éléments socio-économiques pouvant orienter la lecture d'un processus de développement national mettant l'accent sur la recherche de solutions liées aux problèmes de l'emploi.

1.1.1 LES DONNÉES DU CHÔMAGE

La crise de l'emploi et le problème de qualification de la main d'œuvre apparaissent aujourd'hui comme étant un ensemble de casse-tête pour tous les gouvernements du

monde, même si l'on peut noter des disparités profondes au niveau des taux de chômage présentés par chaque pays; encore une fois, les pays en développement viennent en tête de liste avec des tristes records de chômage. En Afrique subsaharienne par exemple, un rapport du Bureau International du Travail estimait en 1993 le chômage urbain entre 15 et 20%, connaissant une augmentation de près de 10% par année.¹³ On peut aisément prétendre donc qu'au cours des cinq dernières années, le taux de chômage dans cette région du continent ait considérablement compte tenu des récessions économiques, des réformes économiques qui jusque là n'ont pas opéré beaucoup de résultats concluants. Tous ces constats rendent les perspectives sombres, surtout pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui selon le rapport du BIT représentent les deux tiers des chômeurs alors qu'il ne composent qu'un tiers de la populations d'Afrique subsaharienne.

Au Burkina Faso, pays qui compte environ 10.3 millions d'habitants (recensement de 1995) sur un territoire de 274 200 Km², les statistiques révèlent que le taux de chômage des deux plus grandes villes du pays (Ouagadougou et Bobo-Dioulasso) s'élève à 18% à la fin de 1994.¹⁴ Cela dénote nécessairement d'un malaise grandissant au regard duquel les politiques du gouvernement tentent de prévenir d'éventuelles tensions sociales traduisant essentiellement la baisse des pouvoirs d'achats et la précarité financière des familles.

¹³ BIT, *Travail, Le magazine de l'OIT, Migrants: des contraintes au libre choix*, No 3 1993, p.14

¹⁴ Jean-Pierre Lachaud, *Salaire d'efficience, vulnérabilité et chômage urbain au Burkina Faso*, Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 1995, p. 5

Avec la coopération technique du BIT, plusieurs pays d'Afrique, dont le Burkina Faso, ont institué des programmes de planification de l'emploi et de la main d'œuvre espérant ainsi freiner l'évolution du phénomène de chômage. Le tableau 1 récapitule les différents types d'actions entreprises par un certain nombre de pays avec l'assistance du BIT depuis 1977-78.

Tableau 1: Types d'actions entreprises en matière d'emploi et de main d'œuvre en Afrique francophone¹⁵

	Assistance de longue et moyenne durée en planification; adéquation formation-planification	Assistance de courte durée. Études emploi-main - d'œuvre ; adéquation formation-emploi	Formation des cadres à l'information sur le marché du travail	Appui à la promotion des PME auto-emploi; réinsertion professionnelle	Approche des problèmes de revenu	Unité de population	Étude et promotion du secteur urbain non-structuré	Programmes de travaux à forte intensité de main-d'oeuvre
Algérie	X	X						
Maroc		X						
Tunisie	X	X	X				X	
Burundi	X	X	X				X	X
Madagascar		X	X			X	X	X
Rwanda		X	X				X	X
Cameroun		X		X		X	X	
République centrafricaine		X						
Tchad		X	X					
Congo		X	X				X	
Gabon		X						
R.D.C	X	X	X			X	X	
Bénin	X	X	X	X	X	X	X	X
Burkina Faso	X	X	X		X		X	X
Côte d'Ivoire		X			X		X	
Guinée		X	X	X		X		X
Mali		X	X	X	X	X	X	X
Mauritanie		X	X					X
Niger	X	X	X	X				X
Sénégal		X		X	X		X	
Togo	X	X			X	X	X	X

¹⁵ Jean-Bernard Célestin, *L'emploi et la formation dans un contexte de crise économique: le cas de l'Afrique d'expression française*, Bureau International du Travail, 1992, p. 45

Parler du chômage au Burkina Faso comme dans plusieurs autres pays en développement, c'est aussi et surtout évoquer la situation de la main d'œuvre dont une très grande partie est jugée non qualifiée. Ce constat qui n'est autre chose qu'une manifestation du manque ou du peu de formation de la main d'œuvre, remet nécessairement en cause la place que consacrent les gouvernements à la planification des ressources humaines. Il semble que plusieurs de ces gouvernements ne manifestent pas beaucoup d'engagements dans cet exercice de planification qui a pour avantage de mesurer la valeur de la main d'œuvre et la formation de celle-ci selon les besoins nationaux. « En Afrique, comme dans plusieurs pays en développement, la nécessité d'intégrer la planification de l'emploi et de la main-d'œuvre dans l'ensemble de la planification économique est largement reconnue, mais reste un problème épineux. Au lieu de constituer une partie intégrante de la planification socio-économique, la planification de la main-d'œuvre demeure souvent un exercice occasionnel et marginal ».¹⁶

Le Burkina Faso présente une fiche de main d'œuvre chiffré à 5, 428 000 en 1995, soit environ 50% de la population totale,¹⁷ dont 92% se retrouve dans le secteur agricole, 8% dans les services et 2% dans l'industrie.¹⁸ Le problème fondamental qui explique le manque de formation de la main d'œuvre dans ce pays se situe essentiellement au

¹⁶ Ibid p. 48

¹⁷ The World Bank, *African Development Indicators 1997*, Washington DC, 1997, p. 287

¹⁸ CNUCED, *Manuel de statistiques du commerce international et du développement*, Nations Unies New York et Genève, 1995, p.322

niveau du taux d'analphabétisme qui s'avère très haut, autours de 81%¹⁹ ces 3 dernières années. Tout cela rend bien compte de l'envergure du phénomène de chômage et de la faible qualification de la main-d'œuvre dans un pays où les dépenses en éducation n'avoisinait que 17.3% du budget total du gouvernement, ce qui est peu au regard des priorités socio-économiques.

1.1.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

On peut trouver plusieurs variables tant individuelles qu'institutionnelles considérées comme des déterminants pour expliquer la caractéristique de l'accès à l'emploi. Par variables individuelles nous entendons : le sexe, l'âge, l'origine sociale, etc.; celles dites institutionnelles regroupent des facteurs tels : le niveau des diplômes, la spécialité, l'orientation scolaire, la pratique d'embauche des employeurs, les lois et réglementations du travail, etc. Ces variables transmettent des données statistiques utiles aux nombreuses études menées dans le but d'engager les ressources devant contrôler et améliorer certaines situations jugées chaotiques au regard de l'importance relative de ces mêmes variables selon les problématiques soulevées. En ce qui nous concerne, nous allons accorder un intérêt à trois types de variables, plus particulièrement aux facteurs de l'âge, du sexe et du niveau de diplôme nous référant à la situation au Burkina Faso. Cela nous permettra de ressortir quelques données

¹⁹ Ibid p. 322

pertinentes à la condition d'insertion professionnelle des jeunes Burkinabé et d'exposer la politique du gouvernement à cet égard.

Au Burkina Faso, nous le soulignons auparavant, le taux d'analphabétisme est de 81%, bien en dessous du seuil critique permettant le développement. Le chômage des jeunes (tranche de la population âgée entre 15 et 35 ans) est très important, voire désastreux chez les jeunes diplômés. Les effets potentiellement déstabilisateurs inquiètent les autorités; on parle en 1995 d'un taux de chômage de 65.5% chez ceux qui ont obtenu le BEPC (fin du secondaire) et 89.3% dans la catégorie des jeunes ayant obtenu le Baccalauréat (fin du collège) ou plus.²⁰

Le pays est l'un des États africains où le taux d'activité des femmes est le plus élevé (50.5 %)²¹; 75% des femmes actives en milieu urbain exercent dans le secteur informel qui lui représente 70 % de la formation du PIB²². Ces chiffres, bien qu'ils ne spécifient pas la proportion du chômage chez les femmes âgées de 15 à 35 ans, provoquent quand même la comparaison avec le taux de chômage urbain (35%) que nous relevions auparavant. Une chose cependant capitale, est que le taux de scolarisation des femmes à l'échelle nationale reste nettement inférieur à celui des hommes.

²⁰ Voir sur le site de L'Organisation mondiale pour l'alimentation l'agriculture (FAO) www.fao.org une analyse de Jacques Jallade (fonctionnaire chargé de l'éducation, Service de la vulgarisation, de l'éducation et de la communication), « *Engager les jeunes Burkinabés dans la vie productive : Un défi qu'entend relever le Burkina Faso* », 1998.

²¹ Jean-Bernard Célestin, Op. cit. , p.5

²² Lougue, Maria, *Les statistiques, la femme et le secteur informel au Burkina Faso*, PNUD/INSTRAW, août 1990, p. 2-64

Face à ce profil socio-économique succinctement établi, le gouvernement burkinabé tente de relever le défi de l'emploi en engageant un processus d'amélioration des performances économiques et sociales du pays. La Lettre d'Intention de Politique de Développement Humain Durable 1995-2000 (LIPDHD)²³ vise à centrer le développement du pays sur le concept de sécurité humaine intégrant entre autres l'accès de chaque Burkinabé à un emploi rémunérateur. Cette politique se traduit par l'appui du secteur informel et l'artisanat, le développement du réseau des petites et moyennes entreprises, le soutien aux activités productrices des femmes, la hausse du niveau général des connaissances à la base et le développement du sport et des activités culturelles.

En ce qui concerne le monde rural, il s'agit plus concrètement pour le gouvernement de favoriser l'émergence de nouveaux types d'exploitants agricoles, d'un monde rural plus fort, autonome et structuré, d'occasionner un changement qualitatif important dans les systèmes de production. C'est dans ce même ordre d'idées que le gouvernement a également lancé de nombreuses activités dans le domaine de la formation et du maintien des jeunes dans leur terroir²⁴. Citons par exemple les Brigades de Production, le Centre de Formation et de Production pour les Jeunes Filles, le Programme de

²³ FAO, Jacques Jallade, Op. Cit.

²⁴ Le Burkina Faso connaît une très forte émigration de sa population surtout vers la Côte d'Ivoire. La pauvreté en milieu rural entraîne également les jeunes à migrer vers les villes à la recherche d'un emploi.

Fixation des Jeunes dans leur Terroir, l'Opération « Zanu », le Programme d'Appui aux Initiatives Communautaires de Base pour la Lutte contre la Pauvreté, etc.²⁵

En somme les efforts d'insertion professionnelle des jeunes Burkinabé entrepris par l'état burkinabé constitue un enjeux fondamental des politiques et réformes sectorielles de l'emploi (voir en annexe l'orientation générale, les principes de base, les finalités, les politiques spécifiques).

1.1.3 LE CLIVAGE ENTRE LES GÉNÉRATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nous avons jusqu'ici porté un accent particulier sur la situation de l'emploi chez les jeunes et les efforts déployés pour leur insertion professionnelle. Il faut cependant noter que le maintien en activité des personnes âgées, surtout au niveau du secteur public, dans de nombreux pays en développement où l'espérance de vie se situe autour de 47 ans, constitue une source de conflit entre les générations en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Cet élément sociologique se révèle non négligeable car la crise économique a, à un certain point de vue, transformé chaque génération en l'amenant à entretenir ses propres ambitions indépendamment de celles des autres. De ce fait, le sentiment de redevance mutuelle a disparu et l'on obtient aujourd'hui une émergence de législations ayant du mal à concilier les intérêts des différents groupes.

²⁵ FAO, Jacques Jallade, Op.Cit.

En Afrique, le problème de clivage entre les générations se posait très peu en terme d'accès à l'emploi, la plupart des populations reconnaissant culturellement à leurs aînés la capacité de diriger aux destinées du village, de la région, du pays tout entier. Ce fait plutôt traditionnel s'est longtemps voulu une valeur chère aux populations urbaines qualifiées de modernes. De plus, la crise économique telle qu'elle se présentait était fort dissemblable de celle qui perdure aujourd'hui, ce qui favorisait une explication toute autre des éventuels conflits de générations. S'ajoute également à cela le fait que l'esprit de solidarité des populations à longtemps empêché les personnes ayant pris leur retraite de la vie active de sombrer dans le manque financier. Aujourd'hui, bien que cela ne se dessine pas de manière très claire, il semble que seule une réelle planification de la période de retraite soit l'élément favorisant une autosuffisance financière des personnes retraitées. Évidemment, ce pronostic amène ces dernières à vouloir rester le plus possible sur le marché du travail, malgré très souvent des difficultés à suivre les changements organisationnels ou l'introduction par exemple de nouvelles technologies, face auxquels les jeunes y voient l'occasion de les remplacer. De fait, un discours parfois radical tient à expliquer la situation de fort chômage chez les jeunes par le refus des travailleurs âgés à céder leur place. Cet argument est d'autant plus persistant qu'à tous les secteurs économiques publics, les gouvernements appliquent une rigidité au niveau de la mise à la retraite.

Au Burkina Faso, l'âge de la retraite à la fonction publique est fixé à 54 ans et on retrouve très tôt les jeunes sur le marché de l'emploi. Afin d'identifier l'âge auquel

commence cette recherche d'emploi, il faut descendre jusqu'à la tranche d'âge allant de 10 à 14 ans dont 51 % travaillent²⁶. Bien que plus aptes à travailler et présentant plus de probabilité d'avoir obtenu une plus longue scolarité que les personnes plus âgées, les jeunes de 15 à 35 ans ont un accès à l'emploi qui demeure caduque du fait également de nombreuses coupures de postes publics engendrées par les ajustements structurels(nous reviendrons ultérieurement sur ce facteur d'ajustement structurel). Toutefois, le secteur privé qui n'a d'autre choix que d'être en émergence accueille les sans emplois et les nouveaux chômeurs, même si à ce niveau, la créativité, le savoir-faire, la bonne gestion, mais surtout l'accès au financement, deviennent des éléments incontournables. Dans cette optique, les discordes entre les générations ne peuvent évidemment pas avoir lieu, du moins de manière aussi nette que dans le secteur public. Mieux, il y a lieu de réfléchir sur une approche commune favorable au mieux être économique des générations.

1.2 OBJECTIFS

Comment définir les objectifs de notre étude ?

Il convient de s'entendre sur la tendance générale qui suivra de manière permanente ce rapport d'étude; si le plan suivi jusque là nous a permis d'exposer quelques points tentant de démontrer la pertinence de cette étude, il y a tout autant lieu, à présent, de

²⁶ The World bank, Op. Cit., p.288

préciser très clairement la finalité vers laquelle devront tendre toutes les parties subséquentes.

Ne nous limitons pas à la forme; la substance de cette étude entend être surtout fonction de la problématique précédemment élaborée. Les problèmes du chômage, de l'insertion professionnelle des jeunes, du clivage entre les générations en matière d'emploi sont fondamentalement les points autour desquels se bâtira notre réflexion définie en terme de recherche et d'analyse d'une solution susceptible d'opérer un changement d'ordre qualitatif et quantitatif.

1.2.1 LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION COMMUNE

Une des tendances identifiées par rapport à la situation de l'emploi, dans le monde en général et au Burkina Faso en particulier, est celle du manque d'intérêt au niveau de la planification et la formation de la main d'œuvre. Il va sans dire que la répartition des embauches publiques ne démontre pas toujours une parfaite articulation entre les besoins réels de l'État et les formations professionnelles. Bien au contraire, on assiste paradoxalement à une sorte d'incohérence entre le discours politique en matière de développement et la définition des ressources humaines appropriées, qui, du reste, se conçoit mal en pratique. L'orientation scolaire des jeunes n'est donc pas animée d'un dynamisme politico-économique intégrateur de réformes éducationnelles liées aux différentes facettes de développement du pays. Cette lacune expose nécessairement un

pays comme le Burkina Faso à faire face à un contexte de chômage et de crise sociale par laquelle le développement économique du pays se verra affecté. Des remèdes sont donc à prescrire. Pour le BIT, il faut instaurer un système de « formations initiales polyvalentes permettant l'insertion des jeunes dans les activités artisanales, dans les entreprises du secteur moderne et, surtout dans le secteur informel urbain et rural où se trouve l'essentiel des possibilités d'emploi et d'auto-emploi. Dans l'ensemble, les jeunes devraient être orientés vers une formation de qualité en fonction des débouchés et des filières d'avenir. Le système devrait aussi comporter des paliers d'orientation et des points de passage de l'enseignement général à la formation ».²⁷ On conviendra avec le Bureau que cette solution tient compte du fait que les formations professionnelles ne pouvant couvrir tout l'éventail des métiers, la formation en entreprise constitue une pièce maîtresse du dispositif.

On pourrait orienter la perspective ci-haut dans le sens d'une initiative qui contribuerait du même coup à créer une dynamique associative des intérêts très souvent divergents en matière d'emploi, des jeunes et des personnes en âge de la retraite. Comme nous le soulignons auparavant, ce litige de générations n'aide certainement pas à l'équilibre social que nécessite l'idée du développement socio-économique. Il faut donc trouver le moyen de concilier les intérêts. Le programme que le BIT propose semble être, toute proportion gardée, une occasion de présenter les intérêts des jeunes et des personnes en âge de la retraite comme étant complémentaires, ce qui se distinguerait fort bien du

²⁷ BIT, *Travail, Le Magazine de l'OIT, Faire carrière au féminin*, No 2 1993, p.20

constat jusque là observé. L'aspect formation en entreprise requière évidemment pour les jeunes un contact à tout le moins primordial avec l'expérience de travail de ceux qui ont plusieurs années de métier.

Mais, l'idée d'une telle formation n'est pas nouvelle. Plusieurs institutions académiques ont instauré à nos jours des programmes incluant ce volet d'apprentissage pratique que les jeunes utilisent finalement comme moyen d'insertion professionnelle dans l'entreprise d'accueil ou encore comme expérience de travail sur le marché de l'emploi. Cela est d'autant plus bénéfique lorsqu'on incombe le problème du chômage au manque de qualification de la main d'œuvre dont l'impact se traduit par l'éloignement de l'investissement privé. Au Burkina Faso par exemple, l'on ne peut parler d'industrialisation importante du pays du fait entre autre de cette sous-qualification de la main d'œuvre. Force est de constater l'énorme préjudice que ce manque porte à l'économie même si cette dernière connaît à chaque année un essor se situant autour de 5 %. De ce fait, il y va du rôle de l'état d'aider non seulement à la promotion des structures susceptibles d'encourager la formation pratique de la main d'œuvre dans les secteurs porteurs de l'économie mais aussi à faciliter la création de PME (créatrices d'emplois) tournées vers lesdits secteurs.

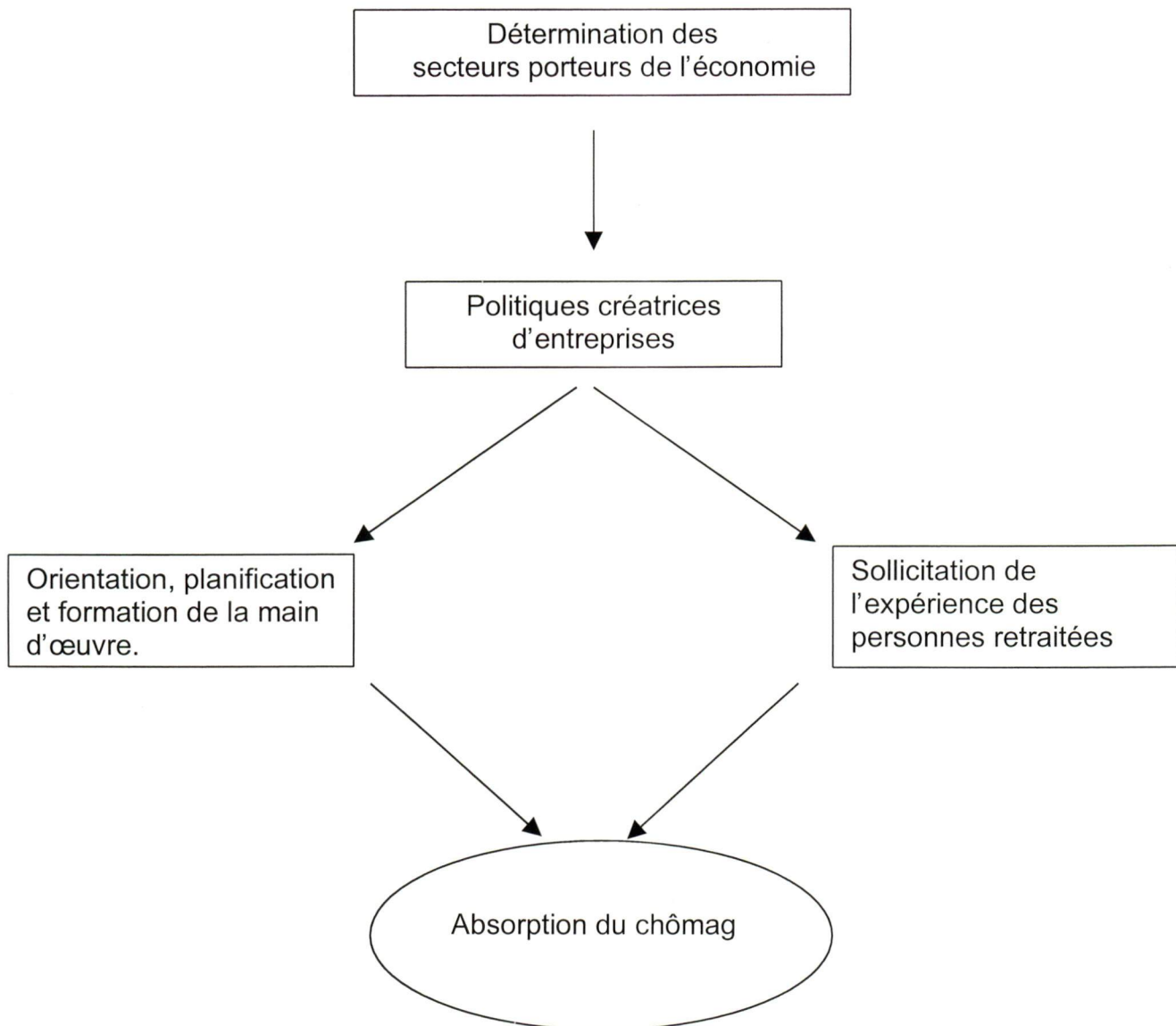
Dans cet élan, il faut également situer la participation du savoir-faire, celui des personnes en âge de la retraite au contact duquel les jeunes devraient forger le leur.

Dans un pays comme le Burkina où l'on note un âge à la retraite (54 ans) auquel les

personnes concernées de sentent encore capables de travailler, il serait bénéfique d'associer l'apprentissage des jeunes aux connaissances pratiques des « nouveaux retraités », surtout aux niveau de l'entreprise privée. L'on peut facilement se rendre compte ici que le retour à l'emploi des personnes à la retraite devient pour elles un moyen d'accéder à une source de revenu leur épargnant de se retrouver dans une précarité financière.

Si le problème du chômage, de l'insertion professionnelle des jeunes et des conflits de générations en matière d'emploi doit se résorber surtout par l'instaurations de réformes politiques, il n'en demeure pas moins que ce sont les populations qui doivent accepter de jouer le rôle à la fois « d'incubateur » et de « propagateur » d'initiatives nouvelles. C'est à ce titre que l'initiative privée pourra s'accroître et que le développement socio-économique sera durable parce que venant de la base. La solution commune aux phénomènes sociaux ci-haut énumérés peut donc s'apparenter à la combinaison d'éléments interliés. En d'autres termes il s'agira qu'un processus de (figure 1) prenne forme :

Figure 1 : Processus d'absorption du chômage



1.2.2 LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION DURABLE

La politique économique d'une nation est idéalement l'œuvre d'un projet de société auquel adhère la majorité de sa population; le modèle qui la caractérise doit d'abord et avant tout être celui qui rassemble les hommes et les femmes de cette nation sur une base juste et égalitaire. Et c'est précisément sur cette base que le choix d'un modèle économique peut montrer des limites selon certaines critiques. Prenons par exemple le modèle capitaliste vu à certains égards comme un modèle qui conduit plutôt à des abus nécessitant constamment l'intervention d'un État régulateur. Ce modèle accepte même le règle du « chômage naturel » et est, dit-on, celui qui résulte en des écarts grandissants entre les pauvres et les riches, ce qui a d'ailleurs conduit à modifier les règles du capitalisme pur (celle de la complète liberté) pour établir un capitalisme réglementé, surveillé, contrôlé; de là résulte le modèle social démocrate. Dans ce modèle qui laisse l'être humain libre, le projet d'établissement d'une société juste et égalitaire s'avère compromis, voire utopique.

Si le modèle capitaliste a montré ses limites, il y va de même pour le modèle dit public, celui du pouvoir de l'État pourvoyeur et interventionniste. Prônant le centralisme du pouvoir entre les mains de l'État, ce modèle n'a pas du tout donné les résultats escomptés. Alors que l'on recherchait l'établissement d'une société juste et faite pour tous, le résultat a plutôt été un système où le peuple se retrouve au service de l'État.

Ces deux modèles d'organisation politique, sociale et économique, l'un prônant le pouvoir individuel et l'autre le pouvoir centralisé, trouvent rapidement des limites par rapport à un projet de société global et laissent peu d'espoir aux potentialités des populations. Dès lors, n'apparaît-il pas comme une nécessité de trouver un modèle qui serait l'équilibre entre les deux modèles précédents ? Un modèle qui se traduirait essentiellement par la liberté individuelle et la liberté démocratique et centralisée.

L'histoire de la coopération montre que la première mission qui a été donnée aux coopératives a été de combler les besoins auxquels ne répondaient pas ou répondaient mal les institutions du temps. Cela est particulièrement évident, par exemple, dans la création de caisses populaires pour encourager l'épargne et instaurer un crédit populaire, et redonner du fait même un peu de pouvoir aux gens en les rendant responsables individuellement et solidaires les uns des autres.

La naissance du modèle coopératif fut donc, au départ, un défi d'organisation économique; il s'agissait pour des gens souvent pauvres et démunis de se doter d'instruments dans le but de promouvoir leur propre développement et d'obtenir pour leur travail un revenu convenable. « La coopération ne serait plus tout à fait la coopération si on l'amputait de l'objectif lointain mais stimulant de redonner l'économie à ceux qui la font par leur engagement financier et personnel, par leur travail et par leurs activités de consommation. En ce sens, le modèle coopératif, si on le compare aux autres modèles, a beaucoup plus à offrir. Il ne réduit pas le modèle à l'action

individuelle; ni ne compte sur un État anonyme, tout-puissant et hors de la portée des gens. Il amène la vie au niveau des gens - à leur portée - pour que chacun ait prise sur sa destinée, sachant qu'une grande partie du bonheur des gens est d'accomplir par eux-mêmes, avec les autres, ce qu'ils veulent pour eux-mêmes et pour les autres ».²⁸

Un des défis économiques qui nous intéressent particulièrement dans cette étude est celui de l'emploi. Le modèle coopératif peut-il contribuer à régler le problème du chômage, à créer de l'emploi au Burkina Faso ? Est-il en mesure de satisfaire les besoins des jeunes Burkinabé à s'insérer professionnellement, et des personnes retraitées à se créer une source de revenu ?

Dans le contexte d'un monde en totale mutation, il demeure possible que la formule coopérative livre son plein potentiel dans toutes les dimensions de l'organisation socio-économique. Car, «elle a en elle tous les ressorts nécessaires pour produire des merveilles sur le plan de l'adaptation des produits et services, sur celui de la qualité de l'accueil et du service, sur celui de la mobilisation et de l'engagement du personnel, sur celui des communications, sur celui de la fidélité des usagers, sur celui du marketing... ».²⁹

Le prochain chapitre fera l'analyse du contexte socio-politico-économique au Burkina Faso, dans l'optique d'une réflexion sur le développement éventuel des coopératives.

²⁸Claude Béland (Président du Conseil de la Coopération du Québec et Président du mouvement des caisses Desjardins) *Les défis contemporains de la coopération* in Chaire de Coopération Guy-Bernier, *Limites et potentialités du modèle coopératif : Faut-il changer le modèle ?*, No 0497-084, 1^{er} trimestre 1997, p.8

CHAPITRE 2 : LE CONTEXTE SOCIO-POLITICO-ÉCONOMIQUE DU

BURKINA FASO

Pour bien identifier le niveau de développement auquel se situe le Burkina Faso, voyons ensemble les facteurs d'analyse.

2.1 LA SITUATION MACROÉCONOMIQUE

Pays sahélien enclavé, le Burkina Faso appartient à la catégorie des pays à faible revenu. Il ne dispose quasiment d'aucune ressource naturelle (un peu de bauxite, d'or, de manganèse et de phosphates), les conditions climatiques dures et la pauvreté des sols ne favorisent guère le développement de l'agriculture (1/3 de la superficie totale est cultivable). Le recensement de population de 1995 faisait état d'environ 10,3 millions d'habitants. A l'horizon 2000, sous l'hypothèse d'un taux d'accroissement annuel moyen de 2,3 pour cent, la population administrative (population résidente et émigrée) devrait atteindre 12 millions ³⁰. Un faible niveau de développement humain caractérise le pays en référence aux indices d'espérance de vie à la naissance (49 ans en 1994), de taux d'alphabétisme des adultes (19% en 1995). La géographie et l'histoire expliquent en grande partie les attermoissements du processus de transition économique de ce pays, et le fait que pendant les deux premières décennies de l'indépendance, le cheminement

²⁹ Op cit. p 12

³⁰ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde*, Washington, 1996.

de développement se soit fortement appuyé sur les dotations en ressources. En effet, l'enclavement, la faiblesse du marché interne, l'insuffisance du capital humain, l'inadaptation des technologies, l'inefficacité du contexte institutionnel et législatif, et l'absence de gisements de minerais connus, ont empêché la mise en œuvre d'une stratégie d'industrialisation basée sur la substitution des importations ou l'exploitation minière. De ce fait, le processus de développement du Burkina Faso demeure encore largement axé autour de trois éléments : le courant important d'émigration vers les pays voisins permettant de contenir une croissance démographique rapide, tout en assurant au pays des ressources financières importantes ; l'exportation de bétail dans les pays de la sous-région ; le développement de cultures de rente (coton, arachide).

Bien qu'une gestion économique prudente ait contribué à renforcer ces piliers du développement³¹, cette stratégie a engendré des résultats mitigés au début des années 1980 : faible progression du niveau de vie, autosuffisance alimentaire précaire, secteur industriel embryonnaire, faiblesse du développement humain, forte dépendance à l'égard de l'aide internationale, etc. Des aspects positifs sont toutefois remarquables vers la fin de la décennie 80 au niveau du développement des secteurs agricole et minier, de la rationalisation des finances publiques et du développement humain.

L'économie burkinabé souffre de la faible efficacité de l'investissement public et de la rigidité structurelle qui entrave la réalisation de potentiels de croissance. Par ailleurs, les déséquilibres des comptes extérieurs et des finances publiques handicapent

³¹ Notamment par des politiques de prix et de fourniture des facteurs de production appropriés dans le secteur du coton.

considérablement la situation financière du pays. Ce contexte explique la mise en place des programmes d'ajustement structurel à partir de 1990. Un nouveau cheminement de l'économie a ainsi pour but de modifier la dimension sociale du développement. Il s'agit essentiellement de réaliser des progrès dans la limitation des dépenses de l'État, d'entreprendre des réformes fiscales, de dynamiser le potentiel productif, de réformer le secteur public et le système bancaire. C'est dans cette lancée que se situe l'élaboration de politiques et réformes sectorielles en matière d'emploi. Il y va ainsi d'une volonté du gouvernement de disposer d'un cadre de référence formelle qui définit une approche se voulant globale et cohérente, et qui permette de lutter efficacement contre le chômage.

2.1.1 LES POLITIQUES ET RÉFORMES SECTORIELLES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Cette action répond aux «six engagements»³² du gouvernement, qui servent d'orientation nationale du développement socio-économique du Burkina Faso. On peut effectivement relever dans cette orientation trois engagements que sont : l'organisation et l'appui au secteur informel et à l'artisanat ; le développement du réseau des petites et moyennes entreprises ; le soutien aux activités productrices des femmes. Selon le Président du Faso, « il n'y a pas de solution miracle, sinon de poursuivre la croissance économique, de sensibiliser les différentes couches sociales du pays sur les possibilités de travail qui s'offrent à elles. Il y a toujours du travail dans les pays en développement,

³² Programme d'orientation politique prononcé par le Président du Faso le 2 juin 1994.

ce qui doit amener à penser à l'auto-emploi (...) ou comment transformer le travail en emploi. De plus en plus, les Burkinabé découvrent qu'il existe des possibilités, ce qui fait défaut c'est l'imagination et la créativité. Le gouvernement doit appuyer l'émergence de ces initiatives, de concert avec les institutions financières. Le gouvernement ne peut résoudre totalement le problème du chômage, mais il est actuellement placé dans des conditions propices au développement de l'emploi. Il n'y a qu'à penser par exemple aux possibilités de croissance dans l'élevage, l'artisanat, le secteur minier, qui sont encore des domaines inexploités au Burkina »³³.

Les principes de base de la politique de l'emploi au Burkina se résument comme suit³⁴ :

- Une politique de promotion de l'emploi doit consacrer l'égalité des chances devant les emplois disponibles et bannir toute forme de discrimination portant sur les traitements et autres conditions de travail ;
- elle doit concilier la vocation sociale et le caractère économique du facteur travail dans une dynamique de recherche du plein épanouissement de la personne humaine et du développement économique et social de la nation ;

³³ Jeune Afrique Économie, Blaise Compaoré « 1998, année de mérite africain pour le Burkina », No 255 5 au 18 janvier 1998, P.82

³⁴ Informations recueillis sur le site officiel du Premier ministre du Burkina Faso : www.primature.gov.bf

- l'économie est un tout. De ce point de vue, la politique de promotion de l'emploi doit être en parfaite harmonie avec les politiques économiques et sociales. En particulier, la politique de l'emploi doit tenir compte des contraintes du processus de libéralisation et des exigences de la mondialisation de l'économie ;
- Enfin, la politique de promotion de l'emploi prend en compte la particularité que revêt la nature de l'emploi. À ce titre la politique de l'emploi se veut être une action collective et concertée. Sa mise en œuvre requiert par conséquent l'adhésion consciente et active de tous les partenaires institutionnels et sociaux concernés.

Quant aux finalités de cette politique, elles sont de trois ordres³⁵:

- Offrir au plus grand nombre de Burkinabé des possibilités d'emplois pleins et hautement productifs dans tous les secteurs de l'activité économique et notamment dans les branches d'activités qui ont un fort potentiel de valeur ajoutée ;
- élever considérablement la qualité de la main-d'œuvre de manière à améliorer sa compétitivité par rapport aux autres facteurs de production ;

³⁵ Idem

- améliorer les conditions de travail (rémunération, couverture sociale, etc.), de manière à stimuler la motivation de travailleurs et éliminer la pauvreté sous toutes ses formes.

Au regard du caractère de cette politique de l'emploi formulée par le gouvernement, il est fort remarquable qu'elle considère les Burkinabé comme les principaux acteurs du développement national, leur bien-être étant évidemment la finalité. Il faut de ce fait mentionné l'existence des politiques spécifiques de création directe d'emploi telles les programmes dits de travaux d'intérêt public et les programmes de promotion d'emplois indépendants dont les principaux instruments d'intervention sont le crédit et la formation. Ces politiques spécifiques visent essentiellement à élargir la base de distribution du revenu national à des groupes défavorisés (les femmes, les jeunes, les personnes handicapées) ou rendus vulnérables par certaines mesures de restructuration économique (les travailleurs licenciés).

2.1.2 LES EFFETS DES PROGRAMMES D'AJUSTEMENT STRUCTUREL (PAS) SUR L'EMPLOI

Les programmes d'ajustement structurel sont pour un pays économiquement faible comme le Burkina, à la fois nécessaires et impératives ; elles donnent parfois lieu à d'énormes bouleversements qui eux, suggère un système de gestion publique

actualisée au savoir-faire et aux normes prônées par les institutions financières internationales. Le débat a souvent été de savoir si ces politiques tenaient réellement compte des contextes socio-économiques dans lesquels se trouvent les pays priés d'appliquer les différents programmes. Vraisemblablement pas assez, puisque dans certains pays notamment africains, les populations se sont radicalement opposées à certaines mesures issues de ces programmes d'ajustement, ce qui s'est traduit en de graves tensions sociales et l'instabilité politique ; ayons comme exemple les marées de nombreux travailleurs déferlant dans les capitales en demandant l'arrêt des compressions de personnels au niveau des administrations publiques, les foules d'élèves et d'étudiants signifiant par leurs inlassables marches de protestation un ras-le-bol à des conditions d'études de mal en pire, l'appel à l'aide de nombreuses familles incapables de s'assurer le minimum de soins médicaux. Ainsi, l'État burkinabé privilégiant un esprit de gestion désormais au service des mesures de l'ajustement, l'examen du bilan social fait apparaître une aggravation des difficultés de reproduction sociale sur un marché de travail doublement déséquilibré (emploi, revenu).

Les répercussions de l'ajustement subi sur l'emploi et les revenus sont essentiellement remarquables dans le cadre des zones urbaines où est concentrée la quasi-totalité des emplois. En effet, les mesures d'ajustement ont provoqué dans ces zones une augmentation du chômage, et du même coup y ont fait accroître l'ampleur de la pauvreté. Car, les PAS contiennent des réductions de dépenses publiques ou des changements dans la composition de celles-ci. Le premier effet de ces coupures est que

plusieurs employés du secteur public perdent leur emploi ou subissent des baisses importantes de leurs salaires. La transition vers de nouveaux emplois peut s'avérer difficile à cause des contraintes de mobilité ou de compétence. Plus, selon certaines études « les changements et les coupures dans la composition des dépenses publiques ont pu ralentir l'investissement et avoir eu un effet négatif de longue durée sur l'infrastructure productive et sur le développement des ressources humaines ».³⁶ Les coupures ont aussi restreint les budgets alloués à l'équipement, l'opération et l'entretien des services publics. Le constat est clair à ce niveau sur la réduction de l'emploi.

En somme, les PAS que continue de connaître le Burkina ignoraient à leur origine (et ce fut de même dans la plupart des pays) les impacts réels et mesurés sur les populations en général, et plus particulièrement les incidences sur l'emploi et les travailleurs. Cependant la durée du processus d'ajustement et les problèmes qui sont survenus ont touché d'une manière importante l'emploi au niveau du secteur public. Ainsi, on tente de plus en plus d'incorporer dans les PAS des mesures, des projets, des programmes compensatoires et de tenir compte de l'impact probable de ces mesures sur les couches laborieuses lors de la conception de ces PAS.

³⁶ Julie Alice, Morasse, *Ajustement structurel et pauvreté en Afrique : problématique et solutions préconisées*, Centre Sahel, Université Laval, Série dossier No 21, Oct. 1991, P.15

2.2 LES ÉLÉMENTS SOCIO-POLITIQUES LIÉS À LA PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI

Plusieurs éléments socio-politiques peuvent être identifiés comme étant liés à la problématique de l'emploi au Burkina Faso. Pour notre part, nous exposerons ceux qui semblent les plus pertinents.

2.2.1 MODERNISATION DANS LES SERVICES PUBLICS: LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique du Burkina Faso existe depuis le lendemain de l'indépendance du pays en 1960. Son effectif est d'environ 40 000 fonctionnaires répartis dans les différents secteurs ministériels (tableau 2).

TABLEAU 2: Répartition des effectifs par secteurs dans la fonction publique du Burkina Faso³⁷ (Situation au mois de juillet 1993)

Secteur	%
Education	34%
Santé	15%
Administration du territoire	14%
Agriculture	12%
Autres	25%

Le gouvernement a engagé une politique de modernisation et de réforme de la Fonction Publique. Au cours de la période 1998-2000, les efforts seront axés autour des cinq grands objectifs suivants³⁸ :

- l'amélioration de la gestion opérationnelle des agents de l'Etat;
- l'amélioration de la qualité des prestations des agents de l'Etat;
- l'opérationnalisation de la réforme globale de l'administration publique;
- la promotion de la bonne gouvernance;
- le renforcement de la paix sociale.

³⁷ Observatoire des Fonctions Publiques Africaines, *Données statistiques sur les fonctions publiques africaines, 1994*

L'amélioration de la gestion opérationnelle des agents de l'Etat

En dépit des efforts déployés et des résultats satisfaisants enregistrés, la gestion courante des agents de l'Etat reste insuffisante. Pour améliorer la qualité de la gestion opérationnelle des agents de l'Etat, des mesures touchant la carrière et la situation administrative des agents seront prises. Ce sont::

- l'automatisation des actes de gestion des ressources humaines;
- la finalisation et la mise en application en collaboration avec le Ministère chargé de l'Économie et des Finances, d'un fichier intégré et automatisé de la gestion administrative et salariale des personnels de l'Etat;
- la révision des procédures de gestion du personnel de l'Etat dans le sens de leur allégement;
- le renforcement des liens fonctionnels du département chargé de la Fonction Publique avec les services de gestion du personnel des ministères et institutions.

L'amélioration de la qualité des prestations des agents de l'Etat

En vue de pallier les insuffisances constatées en matière de fourniture des services publics, et pour améliorer la productivité de l'administration publique et également promouvoir l'excellence, plusieurs mesures seront incessamment prises et appliquées. Il s'agit notamment de la publication de fiches et de guides d'information, de l'institution

³⁸ Partie intégralement tirée du site www.primature.gov.bf

d'une fiche de suggestion, de l'introduction des cercles de qualité dans les services publics etc.

L'opérationnalisation de la réforme globale de l'administration publique

A l'issue d'une large concertation soutenue entre l'administration, les travailleurs et la société civile, sur le rôle et les missions de l'Etat, des lois constituant le socle et la base de la réforme globale de l'administration ont été adoptées par l'Assemblée Nationale.

Ces lois portent sur:

- les modalités d'intervention de l'Etat et la répartition de compétences entre l'Etat et les autres acteurs du développement;
- les normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat;
- le régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction Publique.

La période 1998-2000 est retenue pour la mise en place effective des mécanismes, dispositifs, et conditions nécessaires à leur application effective.

La promotion de la bonne gouvernance

Conformément à la volonté manifeste de promouvoir la bonne gouvernance, il est retenu les actions suivantes:

- l'adoption d'un plan national de bonne gouvernance;
- l'élaboration de programmes sectoriels d'appui au développement du système de gouvernance.

Le renforcement de la paix sociale

La paix sociale et la stabilité institutionnelle constituent des socles de tout développement. Ainsi, au cours de la période 1998-2000, le département chargé de la Fonction Publique et du Développement institutionnel s'attellera à développer toutes initiatives pouvant contribuer à les promouvoir. Les actions déjà identifiées à cet effet se résument comme suit:

- l'instauration d'un véritable système de protection sociale des agents de l'Etat;
- la recherche des voies et moyens permettant d'accélérer le processus d'indemnisation financière des personnes réhabilitées et l'établissement d'un dialogue sociale entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

2.2.2 LE SYSTÈME DE RETRAITE AU BURKINA FASO

Depuis le 29 décembre 1994, il existe au Burkina Faso une nouvelle loi de régime générale de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats³⁹; celle-ci comporte 122 articles qui régissent le fonctionnement du régime de pension. Cette loi accorde la pension de retraite à tout fonctionnaire, agent de l'État, intégré dans un cadre régulier

³⁹ Loi No 47/94/ADP du 29 Novembre 1994, portant régime général de retraite des fonctionnaires militaires et magistrat (promulguée le 29 Décembre).

de la fonction Publique ou de l'armée âgé de 53 ans et d'une ancienneté d'emploi d'au moins 15 ans de services effectifs au cours desquelles un montant pour cotisation au

régime de pension a été prélevé sur le salaire. L'admission aux droit à la retraite peut être également attribuée à tout fonctionnaire, militaire et magistrat, suite à une inaptitude physique dûment constatée par le Conseil de Santé ou suite à une procédure disciplinaire, dans les conditions prévues par son statut.

La pension de retraite est payée trimestriellement par la Caisse Autonome de Retraite des fonctionnaires (CARFO). Elle se calcule entre autre sur la base des éléments suivants:

- Nombre d'années de service du fonctionnaire
- L'indice du fonctionnaire correspondant à son grade au moment du départ à la retraite.

Au regard de ce bref exposé sur le régime de retraite au Burkina Faso, il est tout de suite pertinent de relever le fait que ce régime ne s'applique pas à tous les travailleurs du pays. La législation ne prévoit pas de dispositions quant à la possibilité des autres travailleurs du secteur informel par exemple d'intégrer le régime. Du fait qu'il n'existe pas dans le pays d'autres institutions où des travailleurs cotisent pour s'assurer une pension de retraite, on relèvera plusieurs cas de précarité financière parmi un bon nombre de personnes retraitées ayant longtemps gagné un revenu par le travail qu'elles

fournissaient. Au Burkina, il manque des mesures mettant à exécution le recensement et l'enregistrement de tous les travailleurs aussi bien du secteur public que du secteur privé et privé autonome, permettant ainsi la mise sur pied d'une sorte de caisse générale des travailleurs qui recevrait les cotisations de ces derniers et leurs assurerait une pension de retraite. La caisse autonome de retraite des fonctionnaires qui existe aujourd'hui au Burkina n'assume certainement pas cette fonction vue qu'elle est limitée à un groupe de travailleurs, notamment ceux qui ont été au service de l'État pendant au moins 15 ans. Si l'on tient compte du fait que 90% de la population active au Burkina est agricole, on imagine assez bien la proportion de travailleurs qui ne bénéficie d'aucune forme de pension lorsque vient le temps de prendre une retraite. Il existe donc ce que l'on convient d'appeler les travailleurs protégés et des travailleurs non protégés. Les premiers sont ceux des secteurs public et privé ayant les caractéristiques suivantes: exercice d'un emploi permanent, droit à une pension de retraite dans ce travail, couverture sociale formelle (Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires, Caisse Nationale de sécurité sociale, assurances), droit à des congés payés. Les seconds sont ceux à qui ne s'applique pas l'ensemble de ces caractéristiques. De plus, à cette dernière catégorie de travailleurs, les mœurs sociales n'inculquent pas la nécessité d'épargner pour leurs vieux jours; au contraire, on prétend que la personne qui se retire de l'activité doit être prise en charge par les personnes actives de sa famille, ce qui ne manque pas d'entraîner quelques inconvénients. Parmi ceux-ci le grand problème de la migration des couches actives des populations vers les centres urbains aussi bien nationaux qu'internationaux (pays limitrophes); ce phénomène touche particulièrement

les jeunes âgés de 15 à 35 ans⁴⁰. Notons que s'il existe une certaine vulnérabilité des travailleurs non protégés, il en existe tout autant pour les travailleurs qui le sont. En effet, d'une part leur sécurité n'est jamais totale et, d'autre part les informations relatives à la protection sont incomplètes (absence d'indication sur la nature des contrats de travail).

2.2.3 LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION

La migration est un phénomène universel. De nombreux pays connaissent à une période donnée des vagues de migration plus ou moins importantes. Il est d'ailleurs fort probable que le 21^e siècle connaîtra un haut taux de migration internationale. Au sein des pays industrialisés dits développés, la migration rurale-urbaine a représenté un élément vital de l'industrialisation et de l'urbanisation et donc du développement. Les migrations entraînent de ce fait un ensemble d'événements imprévisibles qui agissent sur la situation économique d'une région, l'état de santé des populations, la construction des identités, l'organisation du tissu urbain et de la dynamique villes-campagnes. Il faut préciser que cette influence du phénomène migratoire agit à la fois sur la vie du migrant que sur celles des communautés d'accueil et d'origine.

Qu'elles soient Nord-Sud, régionales ou infranationales, les migrations transforment les paysages sociaux, économiques et politiques. À travers ces migrations, c'est la capacité

⁴⁰ Les jeunes de moins de 35 ans constituaient 74% des migrants en 1974 contre 35% en 1994.
Jacques Jallade, 1998

d'innovation et d'adaptation des acteurs sociaux tant publics que privés qui est mise à l'épreuve (leurs réponses aux nouveaux rapports sociaux).

En Afrique, il existe des axes migratoires d'importance particulière; la partie ouest du continent est reconnue comme la région hébergeant la plus forte concentration d'immigrants du continent. À ce titre l'axe Burkina - Côte d'Ivoire s'illustre comme étant le plus important entre pays enclavés et côtiers d'Afrique. « En 1975, la Côte d'Ivoire comptait plus de 22% de migrants au sein de sa population globale, dont 54,3% de Burkinabé ; et le Burkina avait vu 17% de sa population migrer à l'extérieur du pays, dont 81% en Côte d'Ivoire(...) en 1990, on estimait le nombre de Burkinabé à l'étranger à 900 000 individus, ce qui représentait 10% de la population totale du Burkina »⁴¹.

Pour la plupart de ces migrants (pour la plupart âgés entre 15 et 30 ans), le travail salarié ou du moins le travail pour de l'argent est la raison première du déplacement. En d'autres termes les personnes se déplacent à la recherche d'une rémunération qui profitent aux autres membres de la famille restés sur place. Cela explique ainsi que le Burkina Faso, un pays enclavé, arrive au premier rang des pays ouest-africain en terme des entrées de fonds (165 000 000 \$ US), tandis que la Côte d'Ivoire, un pays côtier, arrive au premiers rang au chapitre des sorties de fonds (569 000 000 \$ US).⁴² Les études démontrent que l'usage de l'épargne des migrants en milieu de départ est

⁴¹ Peter Calkins et al., *Capitaux monétaires et sécurisation des moyens de vie au sein des migrations Burkinabé-Ivoiriennes : problématique et stratégie de recherche*, Centre Sahel, Université Laval, mars 1996, p. 8

⁴² Idem p.8

principalement le financement des dépenses de consommation courante, de santé et d'éducation, et permettent aux familles qui en bénéficient d'avoir des niveaux de vie plus élevés. Les fonds rapatriés permettent également de réaliser des investissements sociaux : construction d'écoles et de centre de santé, soutien d'événements culturels ou sportifs.

Pour ce qui est de l'insertion au marché du travail, le fait du rétrécissement progressif du marché de l'emploi salarié, entraîne un élargissement très significatif du secteur de l'économie informelle qui se présente de plus en plus comme la porte d'entrée privilégiée des migrants dans le tissu économique urbain. Ce choix de secteur d'insertion est un phénomène entrepreneurial qui s'explique majoritairement par la sous-qualification professionnelle des migrants.

Dans le cas particulier des migrants Burkinabé, on remarquera que la plupart sont des cultivateurs analphabètes à plus de 90%. Bien que certains réussissent à être des entrepreneurs dynamiques et des travailleurs concurrentiels dans plusieurs secteurs économiques, ils sont nombreux à se débrouiller à Ouagadougou ; les jeunes hommes y exercent des activités rémunératrices dans le secteur informel, en particulier celui du petit commerce, le plus souvent ambulant ; les jeunes femmes se retrouvent également dans le secteur informel comme vendeuses de fruits et légumes, serveuses de bar, etc. Il faut cependant mentionner que celles-ci complètent parfois leurs revenus en monnayant leurs charmes à travers des pratiques prostitutionnelles variées.

Les effets perçus ou observés de la migration sur les communautés d'origine montrent bien qu'il existe une ferme volonté des migrants de procurer à eux et leur famille des moyens de vie meilleure. Une chose demeure cependant, c'est que l'amplification du phénomène migratoire touche de plus en plus les forces vives des pays d'origine. Ce sont aujourd'hui les éléments les plus jeunes et les plus éduqués qui sont drainés hors des pays d'origine, donc à certains égards une perte pour ces mêmes pays.

Sans structure de développement, de création d'emploi ni d'encouragement de l'entrepreneuriat privé, l'inquiétude demeure de voir les régions des pays comme le Burkina Faso fournir de plus en plus de contingents prêts à migrer vers les pays voisins, y emportant leur savoir et leur force. Il faut présenter l'initiative privée comme un élément incontournable au mieux être des populations des campagnes comme des villes.

2.3 L'IMPORTANCE DU SECTEUR PRIVÉ DANS L'ÉCONOMIE DU BURKINA FASO

2.3.1 LE SECTEUR INFORMEL

En 1987 l'Office Nationale de la Promotion de l'Emploi (ONPE) a mené une enquête sur le secteur informel, dans les cinq principales villes du Burkina Faso: Ouagadougou,

Bobo-Doulasso, Koudougou, Ouahigouya, Banfora. Celle-ci a permis de dénombrier 83.109 acteurs informels.⁴³ Selon les déclarations des divers participants, essentiellement des employeurs, on aurait dû dénombrier environ 116.000 personnes travaillant dans le secteur informel. Ainsi, près de 33.000 agents de la population informelle ne se seraient pas fait enregistrer au moment du recensement, la procédure quelque peu contraignante y étant pour beaucoup. L'enquête a donc en réalité saisi 71,4 % de la population informelle des cinq villes.

Selon les résultats du recensement, 70.105 unités économiques ont été dénombrées. Les activités de commerce sont les plus nombreuses et représentent presque les trois quarts des unités économiques recensées (73,6 %). Comme activités notables, on trouve l'artisanat de production (11,4 %) et l'artisanat de service (7,5 %). Les autres groupes d'activités sont plutôt marginaux comme l'artisanat d'art (1 %), la construction et le transport (2 % chacun).

La structuration du secteur informel en terme d'activités recouvre celle réalisée en terme de structure de l'emploi. En effet, les activités de commerce, à elles seules, concentrent 69,7 % de l'emploi informel, les activités de services en représentent 12,2 %, ce qui traduit une domination de l'emploi dans le secteur tertiaire (81,9 %). Seules les activités de production disposent d'une part conséquente (13,7 %), alors que la construction et les autres activités informelles, (respectivement 2,9 et 2,5 %) n'ont qu'un impact

⁴³ Gouvernement du Burkina Faso: *Enquête sur le secteur informel*, ONPE, 1987

relativement marginal par rapport aux autres sous-secteurs. Les cinq premiers métiers créateurs d'emplois sont: mécaniciens-réparateurs de petits engins: 3.000 salariés permanents; maçons-tâcherons: 2.800 salariés permanents; tôliers ferrailleurs: 1.500 salariés permanents; menuisiers: 1.100 salariés permanents; électriciens: 1.100 salariés permanents.

Les données relatives à la contribution du secteur informel au PIB sont peu nombreuses. Les premières sont celles contenues dans le Plan Quinquennal de développement populaire 1986-1990.⁴⁴ Mais l'apport du secteur informel est loin d'être négligeable: il représente 23 % du PIB en 1990, contribuant à la même hauteur que le secteur moderne et se place nettement devant l'administration publique (15 pour cent), mais derrière l'agriculture et l'élevage, secteur premier de l'économie burkinabé, avec 39% (en 1990, il est évalué à 24 % du PIB). De plus, le poids s'est maintenu ou a progressé dans toutes les branches depuis 1985 sauf en ce qui concerne l'activité textile dont la valeur ajoutée n'a retrouvé à partir de 1988 que son niveau de 1985 (près de 70 %), et la branche des BTP qui a vu sa part chuter de 64 % en 1985 à 42,2 % en 1990. De manière plus globale, l'économie informelle concoure à plus de la moitié de la valeur ajoutée des secteurs secondaires et tertiaires (tableau 3). Au Burkina Faso, l'économie informelle occupe donc une place capitale dans la contribution à la création de richesses nationales.

⁴⁴ Gouvernement du Burkina Faso, *Premier plan quinquennal de développement populaire 1986-1990*, Burkina Faso 1990.

Tableau 3 : Evolution de la contribution du secteur informel à la valeur ajoutée par branche d'activité entre 1985 et 1990 au Burkina Faso (valeurs relatives) ⁴⁵

Branches d'activités	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Extraction	68,5	59,8	53,4	56,5	94,9	77,9
Agro-alimentaire	69,0	71,6	73,8	74,7	77,5	75,9
Textile	65,9	88,3	95,6	69,5	69,7	69,0
Minéraux	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
non métalliques	81,9	73,0	72,9	71,7	77,0	77,7
Ouvrages bois et métaux	64,0	53,7	52,9	60,5	43,9	42,2
BTP	48,0	45,2	46,2	45,8	45,2	46,8
Hôtels,	16,7	15,8	18,2	18,0	18,0	18,8
restaurants	88,7	90,3	90,1	89,5	88,8	89,2
Transports,						
Communications						
Services						

Le secteur informel selon la part des emplois qu'il génère, les revenus qu'il distribue et la production qu'il fournit, joue un rôle essentiel dans l'économie burkinabé. Mais on peut dire autant de la satisfaction de ses besoins de la population, compte tenu du niveau de revenu et du pouvoir d'achat de celle-ci.

L'inadaptation de l'offre des entreprises modernes, la situation de crise économique

⁴⁵ BIT, *Eléments de réflexion pour une promotion de micro et petites entreprises au Burkina Faso*, Genève, 1992

ponctuée de mesures d'ajustement structurel ayant un effet dépressif sur l'emploi et les revenus, concourent à faire jouer un rôle primordial au secteur informel dans l'économie nationale dans l'offre de biens et services de consommation courante.

2.3.2 LES COOPÉRATIVES

Pour avoir une idée de l'importance économique du mouvement coopératif au Burkina Faso, il y a lieu de mettre l'accent sur deux secteurs porteurs de ce mouvement : le secteur agricole (culture maraîchère) et le secteur d'épargne et de crédit (les caisses populaires).

Au Burkina Faso, la pratique de la culture maraîchère a rapidement pris de l'ampleur à la faveur, d'une part, de l'encadrement assuré par l'État et le privé (ONG, missions religieuses) et, d'autre part, en raison des efforts du gouvernement en aménagement hydro-agricole. Toutefois, le développement du maraîchage s'est fait de façon inorganisée avec, pour conséquence, des problèmes d'écoulement, de stockage, de conservation et de commercialisation de la production. C'est dans ce contexte que, sur l'initiative de l'État, prit forme en 1968 l'Union des coopératives agricoles et maraîchères du Burkina (UCOBAM), dont le but était d'organiser par le haut l'ensemble des intervenants et de structurer la filière fruits et légumes. L'UCOBAM est aujourd'hui une fédération de coopératives regroupant trois unions régionales et une vingtaine de coopératives de base. Ses actions touchent près de 20 000 producteurs agricoles à la

base, répartis sur toute l'étendue du territoire national. Sa fonction principale est la mise en marché des produits agricoles que lui fournissent les coopératives affiliées. Elle se charge également de fournir aux coopératives membres l'encadrement technique et les intrants nécessaires: semences, engrais et autres produits.

En ce qui concerne l'importance du secteur des caisses d'épargne et de crédit, voici quelques données⁴⁶:

- Le réseau des Unions régionales des Caisses populaires du Burkina appuyé par la Société de développement international DESJARDINS-SDID. 25 960 sociétaires pour 25 caisses; 654.8 millions Franc CFA d'épargne; 277.2 millions FCFA de prêts; 68.1 millions FCFA de réserve; 643.6 millions FCFA d'actif).
- Le réseau de l'Union des Caisses d'épargne et de crédit du Burkina (UCECB). Les 57 caisses, avec 7 358 membres; et 26 clubs d'épargne, avec 1 277 membres; 373.7 millions FCFA d'épargne; 127 millions FCFA de prêts.
- Les Banques traditionnelles d'épargne et de crédit (BTEC). Les 6 BTEC totalisaient 3.5 millions FCFA d'épargne).

⁴⁶ Organisation internationale du Travail, Département du développement des entreprises et des coopératives, *Structures mutualistes d'épargne et de crédit dans l'Union Monétaire Ouest-Africaine (UMOA)*, Document de Travail N 8, 1997

- L'Association pour le développement de la région de Kaya (ADRK). Les 131 sections d'épargne et de crédit comptaient 6 712 membres, une épargne de 59.1 millions FCFA et des crédits de 193.6 millions FCFA).
- L'Association pour le développement de la région de Toma (ADRTOM). 9 000 membres, une épargne de 50.9 millions FCFA, et des crédits d'un montant de 57.5 millions de FCFA).
- Les Caisses villageoises d'épargne et de crédit autogérées (CVECA). Les 17 caisses totalisaient 1 470 membres, des dépôts de 5.6 millions FCFA, un encours moyen de crédits de 3.7 millions FCFA).

Comme nous le constatons le mouvement coopératif au Burkina Faso est l'affaire de milliers de membres des coopératives du secteur agricole ou du secteur des caisses d'épargne et de crédit. Nous pensons qu'il y a lieu de qualifier ce mouvement de dynamique, malgré l'émergence de seulement 2 secteurs. On devrait voir à partir de cet état des choses, une occasion de mobiliser l'intérêt coopératif des populations autour d'autres types de coopératives.

Dans le chapitre qui suit, nous parlerons de la coopérative de travail. Ce type de coopérative peut-il rejoindre les intérêts des populations au regard de leur condition de vie ?

CHAPITRE 3 : LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL : SPÉCIFICITÉ , IMPACT ÉCONOMIQUE, PRÉSENTATION DU CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP INTERGÉNÉRATIONNELLE

QU'EST CE QU'UNE COOPÉRATIVE DE TRAVAIL ?

Les coopératives de travail bouleversent les schémas traditionnels d'organisation. En effet, dans cette forme d'entreprise, les travailleurs sont à la fois propriétaires et employés. Ils assument ensemble la propriété de l'entreprise et en assurent le fonctionnement en participant aux décisions et à la gestion. Une coopérative de travail exploite donc une entreprise dont l'objectif principal consiste à procurer du travail à ses membres. La coopérative négocie des contrats d'exécution, fabrique ou transforme des produits, acquiert des biens de consommation pour les revendre au public.

Dans les coopératives de travail «classiques», les membres sont propriétaires à 100 % de l'entreprise qui les emploie. Au cours des dernières années, un autre type de coopérative de travail s'est développé, les coopératives de travailleurs actionnaires dont les membres participent de façon fort significative à la propriété, à la gestion et au partage des bénéfices de l'entreprise qui les emploie.

Dans plusieurs pays développés, les coopératives de travail sont présentes dans une foule de secteurs de l'activité économique, notamment le textile, la métallurgie, la

construction, les services conseils à l'entreprise, le génie, l'architecture, l'informatique, les services ambulanciers et la formation. Des coopératives de travail agissent même à titre de franchisés pour des chaînes de restauration. Comme c'est le cas pour les coopératives de plusieurs autres secteurs, l'un des principaux défis des coopératives de travail est de trouver, avec l'aide de leur fédération, des moyens appropriés pour assurer leur financement.

Au Burkina, le concept de coopérative de travail ne se définit pas toujours clairement, de telle manière qu'on pourrait émettre des doutes sur la vraie nature des organisations qui se réclament d'appartenir à ce type de coopérative. Le problème se situe surtout au niveau de la caractéristique fondamentale de la coopérative de travail qui est de procurer du travail à ses membres, ceux-ci étant reconnus comme les propriétaires de l'entreprise. Or, lorsqu'on observe les coopératives africaines et en particulier celles du Burkina, œuvrant pour la plupart dans les domaines de l'agriculture, la micro-finance l'artisanat, le commerce, l'élevage et autres, il convient de dire que les membres ne peuvent garantir un revenu régulier à partir de leurs activités. De plus, jusqu'à nos jours, on ne recense pas d'organisation coopérative qui se soit dotée d'un statut ou de règlements identifiant l'emploi comme but recherché par ses membres. Toutefois, il faut noter que ces types de coopératives sont à cheval entre les besoins d'écoulement d'approvisionnement et de travail.

En somme, on peut affirmer que la création de coopératives de travail conventionnelles serait un précédent dans l'histoire du mouvement coopératif au Burkina Faso.

3.1 TYPOLOGIE DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL

3.1.1 LA DOUBLE DIFFERENCE AVEC LES AUTRES TYPES DE COOPERATIVES

La coopérative de travail diffère des autres types de coopératives tant au niveau de l'association qu'au niveau de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, elle n'occupe pas un secteur économique comme les autres, puisqu'elle a principalement pour but d'offrir à ses membres la possibilité de gérer collectivement leur vie professionnelle ; elle n'est donc pas limitée par la satisfaction d'approvisionnement et d'écoulement de ses produits ou services. Elle a pour vocation d'occuper tout l'espace économique, une réappropriation de la plus-value par les travailleurs, proposant ainsi une alternative au capitalisme ; les autres types de coopératives eux, offrent à leurs sociétaires un mode d'adaptation au capitalisme, une méthode d'atténuation de ses effets pervers.

Au niveau de l'association, mis à part les fermes coopératives, elle est la forme de coopérative impliquant la plus forte intensité d'usage de la part de ses membres. En

effet, si l'intensité d'usage dans les autres types de coopératives se limite à quelques minutes par semaine, elle est d'au moins 40 heures pour les membres d'une coopérative de travail. Il s'agit là d'une toute autre dimension de la coopération qui laisse distinguer l'effort qualitatif des membres à se bâtir un avenir professionnel collectif. « Cela exige des caractéristiques, des qualités humaines peu ordinaires. Il ne s'agit plus d'un service, d'un besoin qu'une association de personnes satisfait au moyen d'une entreprise, mais véritablement d'une aventure humaine collective, d'un choix de vie ». ⁴⁷

De ce qui précède, il y a lieu de percevoir la coopérative de travail comme la seule forme de coopérative ayant un réel impact sur la vie quotidienne des membres. Par les caractéristiques qui lui confèrent ce réel pouvoir de changement social, la coopérative de travail devient une force socio-économique qui se situe hors de portée de toutes autres formes de coopératives.

3.1.2 LES FACTEURS DE VIABILITÉ

Viabilité de l'entreprise:

On s'interroge fréquemment sur les secteurs économiques les plus susceptibles d'être à l'avantage des coopératives de travail. Une des pistes de réponses qui s'avère être pertinente met en évidence le fait que les personnes qui créent une coopérative de

⁴⁷ Alain, Bridault, *La renaissance des coopératives de travail, essai d'interprétation*, collection « ESSAIS » No 19, Sherbrooke, Février 1990, p. 75

travail ont très souvent la particularité d'avoir un métier et peu de capitaux. « Elles parviennent à faire leur « trou » là où les facteurs humains et professionnels demeurent l'élément prépondérant de la marche de l'entreprise ».⁴⁸ En effet, la véritable force d'une coopérative de travail naissante demeure la qualification professionnelle de ses membres ; c'est le principal facteur de viabilité de l'entreprise.

De ce qui précède et pour donner une réponse précise à l'interrogation ci haut, on peut en toute logique affirmer que le secteur tertiaire (travailleurs intellectuels traitant l'information comme marchandise, travailleurs dans les domaines artistiques et professionnels) et les secteurs de production (métiers manuels: bâtiment et travaux publics, imprimerie, etc.) sont les plus aptes à entreprendre avec succès la création de coopératives de travail.

Viabilité de l'association :

Une coopérative de travail arrive à se développer si elle parvient à conjuguer ensemble l'intensité des besoins individuels de chaque membre et la vision du projet commun. « Comme pour toute coopérative, il faut qu'il y ait (...) une homogénéité des objectifs personnels, un réel consensus sur le projet collectif »⁴⁹. Ce consensus ne doit pas s'opérer uniquement au niveau du choix des produits ou des services que doit dispenser la coopérative, mais surtout elle acquière toute son importance quant aux

⁴⁸ Antoine Antoni, *La coopération ouvrière de production*, Paris, CGSCOP, 1980, p. 83

⁴⁹ Alain Bridault, op cit., p. 101

choix d'un mode de vie de travail, des partenaires, et des objectifs économiques et humains. Pour ce faire, la coopérative de travail doit idéalement être composée d'un sociétariat professionnellement homogène, ce qui pourrait garantir du même coup la convergence des objectifs quant à la nature des emplois désirés. Il va sans dire que dans la phase pré-coopérative, un objectif puissant et mobilisateur devra habiter les futures sociétaires. Evidemment, il faut également souligner le facteur idéologique. « Ce facteur idéologique, à l'origine de tous les secteurs coopératifs et particulièrement des coopératives de travail, (...) permet souvent de traverser des crises, conditionne l'intensité de la militance, assure la vigilance démocratique et constitue le seul puissant catalyseur d'un groupe pré-coopératif »⁵⁰.

En somme, pour qu'une coopérative de travail développe son association, pour que celle-ci soit viable, il faut que se développe tout d'abord un projet social dans lequel la coopérative devient un instrument de concrétisation. Ensuite, au moyen d'une force idéologique dynamisante, les membres devront respecter l'esprit traduisant la raison d'être de leur organisation, et se prêter à un perpétuel processus décisionnel commun.

3.1.3 LES PERSPECTIVES D'EXPANSION

La coopérative de travail n'est pas une nouveauté dans les modèles coopératifs ; bien au contraire, elle fait partie des plus anciens. En effet, on fixe à 1844 la date la date de

⁵⁰ Alain Bridault, opcit p.103

la coopération moderne, quand un groupe de travailleurs (les Pionniers de Rochdale), en Grande-Bretagne fondèrent la première société coopérative de consommation de l'ère moderne.⁵¹

La littérature consacrée à la coopérative de travail, la considère comme la forme la plus « naturelle » d'associationnisme dans le travail. Son développement est lié au caractère défensif des classes sociales économiquement plus faibles dans un contexte de d'économie capitaliste. De ce fait, parler de perspective d'expansion pour les coopératives de travail suppose d'abord que l'on se place dans un contexte socio-économique défini. Sommes-nous en train de parler de leur expansion dans le monde industrialisé, ou considérons-nous leur développement dans une situation économique qui est celle des pays en développement, notamment ceux d'Afrique ?

Dans la première situation, celle des pays industrialisés, hors mis l'existence d'environ 800 000 emplois que les coopératives de travail ont créés, on ne peut dire qu'il se dessine un grand essor pour coopératisme de travail. Cela, d'autant plus que du point de vu des idéaux, la coopérative de travail se voit fortement imitée par l'entreprise privée qui instaure des formes de participation, telles les équipes autogérées, ou encore la participation des travailleurs aux bénéfices. Dès lors, l'avantage comparatif de la

⁵¹ Selon Bruno Catalano (*Une forme d'entreprise à privilégier : la coopérative de production*, Coopératives et développement, vol.17, No 2, 1985-86, p.133) « dans l'Antiquité, à l'époque des Phéniciens, des Grecs, des Romains, nous retrouvons des exemples de formes associées de travail qui, même si on ne pouvait à l'époque les qualifier de coopératives, avaient certains principes communs à la coopérative au sens moderne ».

coopérative de travail, soutenu par la philosophie coopérative, s'effrite au profit des nouvelles pratiques managériales de l'entreprise privée.

De plus, il existe au sein des coopératives de travail comme dans plusieurs autres types de coopératives, une sous-capitalisation chronique. Et pour cause :

- a- les coopérateurs s'attendent toujours à ne verser qu'une part minimale du capital;
- b- les coopérateurs veulent participer de plus en plus à la gestion de la coopérative, sans en assumer les risques de la propriété.

Si ces différents problèmes ne sont pas résolus dans les coopératives des pays industrialisés, les coopératives de travail montrant des signes de prospérité et ayant des besoins en capitaux, risquent de se voir attirées par les acteurs capitalistes.

Quant à la perspective d'expansion des coopératives de travail dans les pays africains, on peut à priori supposer que les populations, au regard de la disparition de l'État providence, s'interrogent de plus en plus sur des moyens pouvant leur permettre de se prendre en main. S'il est difficile pour les populations vivant en milieu rural d'avoir accès aux informations et formations liées à la création d'entreprise, en revanche, elles, ne souffrent presque pas d'un manque de potentialité professionnelle surtout dans les secteurs agricoles et artisanaux. Par contre, lorsqu'on fait une observation au niveau des villes, on peut noter l'existence, quoique très minime, de centres ressources

reconnus pour leur aide au démarrage de petites entreprises. Ça et là, on insiste dans la promotion de l'entreprise privée, collective de préférence.

Il n'en demeure pas moins que dans les deux cas (populations urbaines, population rurales), l'absence de subvention de départ pose énormément problème. Les banques ont pris pour habitude d'exiger des garanties que ne peuvent honorer les groupes d'hommes et de femmes désireux de bâtir leur propre affaire.

L'idée de la coopérative de travail est prometteuse pour les pays africains. La plupart des programmes d'ajustement qui sont en cours depuis plus d'une dizaine d'années dans ces pays riment en effet avec coupures de postes et désengagement progressif de l'État dans les sphères qui lui étaient autrefois réservées. Face ces bouleversements les populations tentent de s'adapter non sans heurts avec les autorités, mais tout de même en forçant les limites du « système D ». Ainsi, on assiste à la création de petits commerces de tout genres de produits et services (centre de communication, centre de photocopie et de traitement de texte, boutiques d'alimentation, vente de marchandises diverses, etc.), individuellement ou en collectivité, ce qui créent des emplois et apportent tant bien que mal des revenus dans plusieurs familles. À un niveau plus professionnel, celui des secteurs de services intellectuels, on remarque la création de bureaux d'études. Dans certains pays telles la Côte d'ivoire, le Cameroun ou encore le Burkina Faso, on voit également s'accroître une « exode », bien que très minime, des villes vers les campagnes, qui a pour objectif principal l'exploitation des fermes ou des

terres agricoles dans le but de profiter du commerce lucratif de produits agricoles entre les villes et les campagnes.

Tout ceci nous amène à croire qu'il existe un potentiel de création d'emploi au sein des populations aussi bien dans les centres urbains que dans les localités rurales. Partant de ce fait, et considérant la précarité financière des créateurs de petits commerces ou petites entreprises, il y a lieu de croire fortement en la tendance que ces derniers se mettent en collectivité afin d'arriver au meilleur du développement de leur idée entrepreneuriale, d'où une opportunité de soutenir le développement des coopératives de travail.

3.2 IMPACT DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

3.2.1 OUTIL D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF

Dans une conjoncture économique qui est celle des pays en développement, toute forme d'entreprise en mesure de créer de l'emploi requiert une attention particulière. Les politiques mettent davantage l'emphasis sur l'appui aux petites et moyennes entreprises qui, selon les théories économiques de développement, restent de par leur taille des outils appropriés pour accroître l'économie. Aidées par la tendance culturelle de s'associer pour atteindre un même but, ces politiques trouvent un écho favorable au sein des populations rurales, surtout celles des pays africains, qui créent des

regroupements communautaires dans diverses sphères de l'activité économique rurale. Ces regroupements partagent de plus en plus l'idée de la philosophie coopérative et c'est à cet effet par exemple qu'au niveau de la commercialisation des récoltes agricoles, ces associations arrivent à se passer des intermédiaires qui n'en avaient que pour les bénéfices de ventes.

Parler d'entrepreneurship collectif au niveau des coopératives, c'est donc soulever la relative nécessité des moyens matériels et financiers à laquelle il faut associer le savoir-faire d'une équipe dont la diversité et la solidarité sont les deux puissances fondamentales. C'est l'incarnation d'une idée de développement socio-économique partagée et gérée de manière collective. Dans cette optique, on est en phase d'affirmer qu'en pratique des formes coopératives se prêtent beaucoup plus à cette caractéristique que d'autres. Par exemple, en pratique, cette caractéristique convient plus à une coopérative de travail qu'à une caisse populaire du fait que la coopérative de travail a la particularité qu'elle est fondamentalement un cadre où s'exprime continuellement le savoir faire professionnel de tous les membres. Ce n'est évidemment pas le cas d'une caisse populaire puisque le sociétariat est multiforme (épargnants, emprunteurs, travailleurs) et donc, ne partage pas nécessairement les mêmes intérêts dans la cogestion des affaires. La coopérative de travail est donc un outil d'entrepreneurship collectif. Mais, pourrait-elle répondre réellement à la perspective de promotion de la PME ?

3.2.2 UNE PME COOPÉRATIVE : ENCORE MIEUX !

Jusque là, la forme coopérative de l'entrepreneurship collectif ne s'est déployée qu'en périphérie du système économique capitaliste, car il semble que les bâtisseurs de mythe capitalistes se soient appropriés l'exclusivité de l'esprit d'entreprise sous forme d'entrepreneurship privé, individuel. Cependant, dans une optique de développement économique axé sur le développement des PME, il y a lieu de faire une large part à la coopérative de travail (plus qu'à la PME traditionnelle) et ce pour essentiellement trois raisons.⁵²

1- « Dans une PME, les travailleurs sont dépendants de la capacité de gestion, de renouvellement et d'adaptation à l'innovation du propriétaire et de ses successeurs. La coopérative de travail, par sa nature même, repose sur les travailleurs et n'a pas en soi de problème de succession ni d'usure si elle a pris soin de miser sur l'équilibre des énergies en présence. La discipline, l'équilibre des connaissances, le goût du risque, les perspectives à court, moyen et long terme, sont des préalables à l'entrepreneurship collectif. Ceci doit être une préoccupation constante pour ceux dont la mission est d'accompagner les promoteurs de projets coopératifs ».

2- « Dans une PME, les travailleurs disposent de peu de pouvoirs face à leurs patrons pour accroître leur richesse (...) dans la coopérative de travail, la richesse

⁵²Jean Claude Guérard « la création planifiée des coopératives de travail par la coopérative de développement régionale », *Coopérative et développement*, vol. 17, No 2, 1985-86, PP 28-29.

des travailleurs est associée intimement à celle de l'entreprise, puisque les travailleurs s'en partagent les fruits et bénéfices automatiquement de la croissance de leur entreprise ».

3- « Le développement du sens de la responsabilité administrative, de la connaissance de l'impact des décisions et des orientations sur l'économie de l'entreprise apparaissent plus réalisables dans le cadre d'une coopérative de travail que dans celui d'une PME traditionnelle ».

Aussi, faut-il ajouter que la coopérative de travail, de part sa caractéristique d'entreprise en copropriété, offre un cadre qui répondrait adéquatement à la crise du chômage.

3.2.3 CRÉATION D'EMPLOIS OU RÉAPPROPRIATION DU TRAVAIL ?

Nous affirmions plus haut que la création des coopératives dans les milieux ruraux et urbains disposait de conditions socio-économiques qui favoriseraient leur émergence. En effet, les caractéristiques de la philosophie coopérative semblent venir en réponse aux nombreuses difficultés auxquelles sont confrontées les communautés en quête d'un mieux-être et choisissant de s'organiser de manière collective pour y parvenir. C'est de là que l'« association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement »⁵³ prend tout son sens.

⁵³ Définition de la coopérative par l'ACI.

Donc par définition, à part le fait d'être une association, la coopérative est aussi une entreprise; or, lorsqu'on parle de création d'entreprise, on parle nécessairement de création d'emplois.

L'entreprise coopérative de travail, elle, est essentiellement indiquée pour créer de l'emploi pour ses membres ou de permettre à ceux-ci le maintien de leur emploi dans le cas de la transformation d'une entreprise privée en faillite, en coopérative de travail. Mais ne nous trompons pas, « la vocation principale d'une coopérative de travail est de proposer un mode concret de réappropriation du travail et non pas la création d'emplois qui n'en est qu'un sous-produit (...)»⁵⁴. C'est dire en d'autres termes que la coopérative de travail, contrairement aux autres types de coopératives, ne propose pas un mode d'adaptation au système capitaliste, une façon d'éviter quelques « effets pervers », mais plutôt de lui opposer une autre façon de faire, une autre manière de concevoir la production. De ce fait, cette manière ne viserait pas intrinsèquement la création d'emploi pour palier par exemple au chômage comme conséquence des effets pervers du capitalisme, mais s'avérerait être en soi un modèle à part entière de développement de l'entreprise. La coopérative de travail redéfinit le rapport travailleur/travail; on ne

⁵⁴ Alain Bridault, « Visa le noir tua le blanc ? L'État et l'avenir des coopératives de travail », *Coopératives et Développement*, Vol 17, No 2, 1985-86, P. 54

s'égarerait pas en disant qu'elle va jusqu'à adapter le travail au travailleur et non l'inverse comme le propose l'idée capitaliste.

La forme coopérative de travail ne peut donc se limiter à occuper un seul secteur économique comme le font les autres types de coopératives, car ce sont les compétences et expériences professionnelles de ses membres qui déterminent sa sphère d'activités économiques. De plus si elle prétend faire du travail « son affaire », la coopérative de travail se voit dans l'obligation d'être avant-gardiste dans la prospection de secteurs nouveaux par crainte de se retrouver à la traîne du dynamisme capitaliste.

3.2.4 L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU MOYEN DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL

Il existe des solutions face à l'incapacité de l'État à résorber le manque d'emploi des personnes qui, chaque année, viennent augmenter les statistiques des nouveaux chercheurs d'emploi sur le marché du travail. Pour cela, il faut surtout tenir compte de la place importante qu'occupe le manque d'expérience de travail dans la vie professionnelle des jeunes diplômés d'universités ou d'écoles de formation. En effet, ce nouveau potentiel humain fait face à un dilemme qui se définit de la façon suivante: pas d'expérience, pas d'emploi et pas d'emploi, pas d'expérience. Ce qu'il y a lieu de faire, c'est de trouver une issue appropriée à cette impasse qui d'année en année rend compte d'un manquement politique en matière de planification, mettant ainsi en exergue

l'inexistence de structures d'insertion professionnelle capable d'absorber à tout le moins une partie de ces sans emploi.

La coopérative de travail est un outil qui convient à cet exercice. De quelle manière est-elle un moyen pouvant servir à l'insertion professionnelle ?

Avant de répondre à cette question, il faut préciser que l'insertion professionnelle peut avoir plusieurs volets; on peut parler de l'insertion professionnelle comme réponse à l'exclusion sociale ou encore aborder l'insertion professionnelle sous l'aspect qui consiste à donner un premier emploi à de jeunes diplômés. En ce qui nous concerne, nous nous intéressons à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés par le biais de la coopérative de travail.

À côté d'une panoplie de propositions visant à favoriser l'emploi des jeunes diplômés, les unes moins infructueuses que les autres, la coopérative de travail se veut à la hauteur des difficultés liées au dit problème d'insertion. Située à la croisée de l'économique et du social, la coopérative de travail s'illustre par la responsabilité de ses membres à prôner la valeur sociale du travail et à rechercher constamment le bien-être de la collectivité qui l'accueille. À cet effet, elle guide son action en fonction des besoins de la communauté et se trouve être un pilier de développement de celle-ci; c'est donc dire que la communauté et la coopérative de travail ne peuvent qu'emboîter le même pas ou du moins servir les mêmes intérêts.

Au delà du besoin individuel de travailler exprimé par chaque membre de la coopérative de travail, il y a la volonté de proposer un secteur d'activités à même de permettre un développement socio-économique et conséquemment d'intégrer les compétences diverses pour y parvenir. C'est en cela que réside une opportunité pour de jeunes diplômés de commencer l'exercice de leur profession; il s'agit là de substituer à l'absence d'expérience de travail par un dévouement à la tâche à accomplir. L'occasion est donc donnée à ces jeunes de faire leurs preuves en bénéficiant, selon des formules qui peuvent être adoptées dans la coopérative de travail, de l'appui professionnel de quelques membres ayant plus d'expériences dans le secteur d'activités. Par exemple la coopérative de travail pourrait avoir pour membres des jeunes diplômés et des personnes retraitées, ce qui permettrait au premiers de se faire la main aux cotés de personnes ayant du métier, et aux seconds de léguer leur savoir-faire et de profiter plus longtemps de la vie active.

3.3 LE CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF INTERGÉNÉRATIONNEL DANS UNE COOPÉRATIVE DE TRAVAIL

3.3.1 EXPLICATION DU CONCEPT

Dans une coopérative de travail, comme dans toute autre forme d'entreprise, développer un produit ou un service est une chose, mais la façon par laquelle les travailleurs s'organisent pour le faire en est une autre. Il n'y a donc pas de doute que la

nature des relations interprofessionnelles dans la coopérative de travail est un gage de la réussite au niveau de l'exploitation de l'entreprise. Mieux, dans une coopérative de travail, la double caractéristique identitaire (entreprise et association) signifie qu'à court, moyen et long terme, les membres doivent soutenir le concept organisationnel établi dès le départ et avoir en ligne de mire le développement d'outils pertinents à la raison d'être de la coopérative.

À côté de cela, il y a le respect du principe d'engagement envers la communauté qui donne à la coopérative la responsabilité particulière de s'assurer du développement économique, social et culturel durable de la communauté. Il appartient aux membres de décider de l'étendue et des formes de la participation de leur coopérative à la communauté, et ils ne doivent pas chercher à échapper à cette responsabilité. Ainsi, il n'est pas vain de prétendre que la coopérative doit aider la communauté à se prendre en main, à trouver des solutions aux différentes problématiques de développement socio-économique. Plus spécifiquement, en ce qui concerne la coopérative de travail, elle tentera, en toute objectivité de son potentiel, de se donner la capacité de créer continuellement de l'emploi pour le bien de la communauté. Pour ce faire, il faut une combinaison productive au niveau du membership, c'est-à-dire une organisation qui harmonise le mieux possible les compétences des membres travailleurs, donnant ainsi une pertinence à la planification de développement et de dynamisme social que se fixe la coopérative de travail. C'est à cela que veut répondre le concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel.

Le concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel s'illustre dans une coopérative de travail en organisant l'exploitation de l'entreprise sur la base de l'expérience de travail des membres. Il a pour principal but de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes sans expérience aux côtés de personnes retraitées soucieuses d'aider à cette intégration par l'expérience de leur savoir-faire, tout en livrant du même coup une lutte à la situation de précarité financière. C'est également au niveau de l'association et, de manière globale, de la communauté, un excellent moyen d'entraver les conflits sociaux entre les générations.

Pour bien comprendre ce concept, il faut tenir compte d'un contexte bien particulier qui est celui dans lequel vivent les jeunes et les personnes retraitées dans un pays comme le Burkina Faso. Dans ce pays, malgré les efforts du gouvernement à instaurer des plans de création d'emplois, le chômage chez les jeunes a une proportion tellement élevée que l'incidence sur les familles et la société en général, tend à repousser continuellement les limites de la pauvreté. En ce qui concerne les personnes retraitées, il faut ajouter une conséquence des limites financières de l'État qui se voit incapable de leurs accorder une pension suffisante. Du coup, les personnes retraitées doivent se contenter de revenus qui, en général, assurent difficilement les besoins de base et font d'elles des personnes financièrement dépendantes de la parenté.

Ce contexte vient à point nommé conforter la pertinence de promouvoir au Burkina Faso la création de coopératives de travail sur la base du concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel. Si ce concept a l'avantage de soutenir l'intégration professionnelle des jeunes, d'être une opportunité au secours de la précarité financière des jeunes mais également des personnes retraitées, il tient davantage à prôner un développement participatif par la création d'emplois et se faisant, contribuer aux échanges professionnels entre les générations en jumelant leur savoir-faire.

En somme, la création de coopératives de travail sur la base du concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel propose un modèle d'entreprise identifiant la création d'emplois et le partage professionnel entre générations comme conséquence de sa raison d'être; cette conséquence étant bien évidemment liée à la compréhension de la complexité et de la richesse véhiculées par la pensée et l'action coopérative.

3.3.2 L'AUTO-ASSISTANCE DES GROUPES CIBLES: BASE DE PROMOTION DU CONCEPT D'ENTREPRENEURSHIP COLLECTIF INTERGÉNÉRATIONNEL

Après avoir identifié la coopérative de travail comme modèle d'entreprise répondant aux soucis de développement socio-économique et après avoir présenté le concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel sur lequel la coopérative de travail pourrait

baser son organisation, il s'avère important de voir comment l'aspect pratique de l'exercice pourrait se définir. Concrètement, il s'agit d'établir la pertinence de ce qui a été proposé comme moyen d'insertion professionnelle des jeunes aux côtés des personnes retraitées. Pour ce faire, il faut déterminer s'il existe localement des incubateurs sociaux économiques et politiques comme des organisations d'auto-assistance à même de refléter les avantages de la coopérative de travail et du concept à l'appui duquel celle-ci prend forme.

Nous voyons donc qu'une analyse de la situation locale existante est préalable à l'élaboration d'une stratégie efficace de promotion de l'entrepreneurship collectif intergénérationnel comme base de création d'une coopérative de travail. Existents-ils des organisations locales d'auto-assistance travaillant déjà sur les moyens de création de coopératives de travail pour les groupes cibles prévus, les jeunes professionnels et les personnes retraitées ? Si des organisations d'auto-assistance existent, leurs niveaux respectifs et leurs possibilités de développement doivent être évalués. Si aucune organisation d'auto-assistance n'existe, il est important d'examiner les raisons de leur absence.

Hypothèses pour l'absence des organisations d'auto-assistance :

- Il n'y a pas de demande d'organisations d'auto-assistance en matière de travail du point de vue des groupes-cibles (parce qu'ils n'en perçoivent pas la nécessité; les ressources sont disponibles au moment voulu);

- les groupes cibles n'ont pas eu l'occasion de constituer une organisation d'auto-assistance en vue de créer une coopérative de travail (politiques gouvernementales non favorables ou pouvoirs traditionnels locaux opprimants);
- les groupes cibles ne sont pas motivés pour la coopérative d'auto-assistance à cause de mauvaises expériences passées avec des organisations d'auto-assistance;
- les groupes cibles n'ont aucune information sur les avantages éventuels de la coopérative d'auto-assistance; il n'y a pas de promoteurs;

L'absence d'organisations d'auto-assistance n'est pas automatiquement indicatrice de conditions défavorables à la promotion efficace de la coopérative de travail. Cependant, il est vital de voir :

- si les groupes-cibles sont motivés pour la coopérative de travail;
- s'ils ont les ressources nécessaires;
- s'ils sont libres d'entreprendre des activités coopératives.

Si des organisations d'auto-assistance sont identifiées, leur stade de développement doit être évalué; les informations suivantes sont utiles à cette analyse :

- structure des organisations d'auto-assistance (structure de formalisation);
- depuis quand l'organisation a-t-elle été constituée et quels en sont les objectifs?
- structure des membres;
- volume et sécurité des ressources financières et matérielles disponibles (en particulier les contributions des membres);
- importance de l'aide extérieure;
- degré et forme de participation des membres;
- nature des prises de décisions;
- structure hiérarchique et direction de l'organisation;

- bénéfiques que les membres tirent des activités de l'organisation d'auto-assistance (du point de vue des membres).

Sur la base de ces informations, il est possible de classer les organisations comme organisations d'auto-assistance autonomes pour la promotion des intérêts socio-économiques de ses membres ou des organisations des bénéficiaires.

À partir de cette analyse de la situation qui prévaut, on peut opérer une première sélection de stratégies appropriées :

- instaurer de nouvelles organisations d'auto-assistance parce qu'aucune organisation n'existe. Celles qui existeraient ne sont pas du goût des groupes-cibles prévus, ou encore sont dirigées par l'État et ne peuvent être transformées en organisations indépendantes d'auto-assistance;
- la diversification des activités des organisations d'auto-assistance existantes afin de renforcer leur viabilité à long terme;
- le désengagement de l'État ou d'autres promoteurs vis-à-vis des organisations d'auto-assistance existantes en vue de leur transformation progressive en organisations autonomes d'auto-assistance.

Une stratégie efficace de promotion d'auto-assistance est caractérisée par son adaptation permanente aux changements constants des stades de développement des organisations d'aide et de l'environnement.

En prenant le concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel dans la coopérative de travail comme modèle d'auto-assistance, il faut noter que la planification des stratégies de promotion n'est pas un événement ponctuel mais doit être perçue comme un processus continu. Seule une approche dynamique de planification peut faire face aux éventuelles difficultés.

La planification de la promotion du concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel doit être fondée sur des hypothèses réalistes. Des informations sur des conditions nécessaires à l'émergence d'une coopérative de travail basée sur ledit concept doivent être réunies. Dans la première phase du projet, ces informations ne sont pas souvent disponibles ou lorsqu'elles le sont, sont trop vagues. Pour cette raison et à cause du manque d'expériences connues quant à l'application du concept d'entrepreneurship collectif intergénérationnel, la gestion du projet de promotion doit être flexible. Cette flexibilité doit reposer sur une approche par étapes qui permette une participation au processus d'apprentissage mutuel des deux groupes-cibles concernés. Elle doit reposer sur le dialogue entre les membres des deux groupes, une identification conjointe de leurs objectifs en matière de travail, et enfin une planification suivie d'une exécution par phase de leur projet.

CHAPITRE 4 : DÉMARCHES TECHNIQUES DE CRÉATION D'UNE COOPÉRATIVE DE TRAVAIL AU BURKINA FASO

L'importance de ce chapitre se situe au niveau de la concrétisation d'un projet de création d'une coopérative de travail. Sur le plan pratique, comment un tel projet arriverait à être réalisé.

4.1 LES QUESTIONS LÉGALES

La question des lois et règlements s'appliquant aux entreprises et en particulier aux entreprises coopératives influencera positivement ou négativement le projet de création d'une coopérative de travail au Burkina Faso. En effet, il est possible qu'une loi empêche ou limite les intentions du projet. Il existe cependant beaucoup d'autres lois et règlements qu'il faut connaître et surtout respecter avant de démarrer un tel projet.

Au Burkina Faso, il existe une loi (Zatu) portant statut général des groupements pré-coopératifs et sociétés coopératives.⁵⁵ On y précise que les sociétés coopératives exercent leur action dans toutes les branches d'activités: elles peuvent être de production et/ou de service. La loi énonce qu'aucune société coopérative ne peut être reconnue sans passer par la phase pré-coopérative qui devrait durer au minimum deux ans. Elle établit les modalités de constitution des coopératives, unions et fédérations de

coopératives et contient des dispositions relatives aux conditions d'adhésion, aux droits et obligation des adhérents ; détermine l'organisation et le fonctionnement de l'assemblée générale, du conseil d'administration, et de la direction technique des coopératives ; approuve la création d'une commission de contrôle qui a pour mandat de vérifier périodiquement les livres, la caisse et les valeurs de la société coopérative.

Créer une entreprise, quelle soit coopérative ou autre, suppose que ses créateurs s'informent auprès du Ministère ou de l'organisme gouvernemental qui s'occupe du secteur d'activité dans lequel opérera leur entreprise, des lois et règlements à respecter ou les permis à obtenir avant de démarrer l'entreprise. Au Burkina Faso, Les groupements pré-coopératifs et les coopératives sont tenus de rendre des comptes au Ministère chargé de l'action coopérative quant à leurs activités et leurs finances. En contrepartie, ils bénéficient de la protection et de l'aide de l'Etat qui soutient le développement du mouvement coopératif. En concordance avec la loi, le Ministère énumère les ressources des coopératives, prévoit le plafond d'endettement autorisé d'une société coopérative, examine la comptabilité et le déficit d'exploitation des coopératives.

Dans le cadre de la création d'une coopérative de travail, il conviendra donc de s'informer, en plus de la loi sur les groupements pré-coopératifs et Sociétés

⁵⁵ Journal Officiel no 38, Zatu no AN VII-35 FP.PRES du 18 mai 1990 portant statut général des Groupements pré-coopératifs et Sociétés coopératives au Burkina Faso, Burkina Faso, 1990, p1000-1013.

coopératives, des lois et règlements qui s'appliquent au secteur d'activité économique dans lequel la coopérative de travail sera exploitée.

4.2 LE PLAN D'AFFAIRES

4.2.1 L'ANALYSE DU SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT GÉNÉRAL

En ce qui concerne l'analyse du secteur d'activité de la coopérative de travail, les futurs membres devront, en premier lieu, bien identifier et décrire le secteur d'activité de leur coopérative. Ensuite, ils devront connaître l'historique de ce secteur d'activité, afin de définir les perspectives d'affaires. Dans certains secteurs d'activité, il est très difficile d'y démarrer une nouvelle entreprise. Dans certains cas, les entreprises en place (concurrents) tiennent tellement à rester seules sur le marché qu'elles tolèrent difficilement l'arrivée de nouveaux concurrents. Dans d'autres cas, le secteur d'activité étant composé de grandes entreprises, il devient difficile pour de petites entreprises d'y démarrer à cause des coûts de l'équipement. Enfin, dans d'autres secteurs d'activités, les lois et les règlements les régissant peuvent présenter de grands défis pour la nouvelle entreprise.

En ce qui concerne l'environnement général, c'est à dire l'environnement politique, légal, économique, social, culturel, technologique et écologique, il influencera positivement ou

négativement la coopérative de travail et le secteur d'activité dans lequel elle opérera. Ainsi, il s'agira de faire ressortir les aspects qui représentent des menaces et celles qui représentent des occasions.

Tableau 4 : Applications spécifiques au projet (Analyse du secteur d'activité et de l'environnement général

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet de la coopérative de travail?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Raison sociale et adresse de la coopérative			
Forme juridique et raison du choix			
Cheminement réalisé à ce jour			
Mission de la coopérative			
Description du produit ou du service			
Processus de fabrication ou de prestation			
Propriétés intellectuelles			
Marché visé			
Territoire desservi			
Objectifs visés			
Secteur d'activités			

L'ANALYSE DU MARCHÉ

Tout d'abord, il s'agira pour les futurs membres de la coopérative de travail d'établir s'il existe un marché pour le produit ou le service envisagé, considérant la demande globale et le nombre de concurrents qui se le partagent.

Les habitudes et les comportements d'achat ne sont pas les mêmes pour tous les types de clientèles. Il faut déterminer la nature de celles-ci à partir de leurs comportements d'achats, leurs caractéristiques démographiques et socio-économiques. Il s'agit là de déterminer le marché cible.

La deuxième étape de l'analyse de marché permettra aux futurs membres de déterminer la demande globale, passée et actuelle. A partir d'informations recueillies, il s'agira de chiffrer la part que représente le produit ou le service dans l'activité économique. La demande globale est partagée par les entreprises qui exploitent déjà le secteur d'activité et, par les concurrents œuvrant dans le même territoire géographique.

Tableau 5 : Applications spécifiques au projet (Analyse du marché)

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet ?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Variables importantes de description du marché cible			
Description du marché cible			
Evaluation de la demande globale			
Evolution de la demande globale			
Demande globale pour le marché cible			
Facteurs déterminants de la demande			
Identification de la concurrence			
Evaluation des forces et des faiblesses de la concurrence			

4.2.2 LA LOCALISATION D'AFFAIRE

Les futurs membres de la coopérative de travail devront faire un choix de localisation de leur entreprise. Ce choix ne se fera pas de la même façon, si l'entreprise est de nature industrielle ou commerciale.

La première chose à faire avant de déterminer l'endroit où installer la coopérative, est de bien identifier les facteurs de localisation importants dans le secteur d'activité et de les mettre en relation avec les exigences particulières reliées à l'occasion d'affaires. Par exemple dans le commerce de détail, un facteur de localisation important est l'accessibilité. Dans le cas des entreprises manufacturières, les principaux facteurs de localisation généralement considérés sont : la proximité de la matière première, les réglementations nationales et locales, la disponibilité de service de support technique, etc. Pour l'entreprise commerciale, le choix du site se fera en fonction de facteurs socio-démographiques reliés au marché cible, aux revenus, la localisation des concurrents, etc. Enfin, dans le cas des entreprises de services, les facteurs de localisation peuvent être semblables à ceux du secteur manufacturier ou à ceux de l'entreprise commerciale. Le choix de la localisation devra se faire non seulement en fonction des besoins immédiats mais aussi en fonctions des besoins d'expansion engendrés par l'éventuelle croissance de l'entreprise.

Tableau 6 : Applications spécifiques au projet (Localisation d'affaire)

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet ?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Facteurs de localisation			
Description de la localisation			
Raisons du choix			
Avantages et inconvénients de la localisation			

4.2.4 LE PLAN MARKETING

Le plan marketing permettra d'établir l'ensemble des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs de croissance de la future coopérative de travail. Il s'agira de déterminer quelles seront les stratégies de prix, de publicité et promotion et de distribution du produit ou service. L'objectif est de décrire la façon dont la futur coopérative de travail rejoindra sa clientèle et la convaincra d'acheter son produit ou son service.

Un élément important du plan marketing est le prix que la coopérative demandera pour son produit ou son service. Ce prix de vente devra être cohérent avec la qualité offerte,

tout en respectant ce qu'il coûtera à la coopérative pour fabriquer son produit ou vendre son service. La coopérative doit également tenir compte du prix proposé par la concurrence, aussi celui que le marché cible est prêt à payer compte tenu de ses différentes caractéristiques.

4.2.3 LA DISPONIBILITÉ ET LES COÛTS DES RESSOURCES NÉCESSAIRES

Avant de déterminer la disponibilité et le coût des ressources nécessaires, les futurs membres de la coopérative de travail devront réaliser un prototype du service ou du produit que fournira leur entreprise. La réalisation d'un prototype permet en effet de déterminer la faisabilité technique du produit ou du service. Par exemple, il s'agira pour les futurs membres d'évaluer le temps requis pour fabriquer leur produit ou rendre leur service, identifier les équipements et outillages nécessaires, identifier les qualifications essentielles des ressources humaines qui y travailleront, mesurer la quantité de matière première ou de fournitures nécessaires à sa fabrication, dans le cas d'un produit, ou à sa prestation dans le cas d'un service. Ces renseignements permettront aux futurs membres d'évaluer le coût de leur produit ou de leur service et les guideront dans la détermination du prix de vente.

Une fois leur prototype réalisé, les futurs membres de la coopérative de travail connaissent les ressources dont ils ont besoin. Ces ressources, contenues dans le plan

d'affaires, sont de quatre types : les ressources matérielles, les ressources techniques, les ressources humaines et les ressources financières.

4.2.4 LE PLAN DES RESSOURCES MATÉRIELLES

Comment la coopérative de travail va fabriquer son produit, rendre son service ou vendre les biens de consommation qu'elle propose ?

Il lui faudra prévoir les moyens matériels dont elle aura besoin pour opérer. La structure de ce plan, appelé aussi plan des opérations, pourra varier selon que la coopérative envisage opérer dans le secteur manufacturier ou dans le secteur des services. L'objectif du plan des opérations est de déterminer les matières premières nécessaires à la réalisation de la mission de la coopérative et de décrire les installations, les aménagements et les équipements requis.

Dans le cas de la coopérative manufacturière, on présentera les matières premières, les produits semi-finis ou les fournitures nécessaires à la fabrication du produit. Il faudra également faire une liste des fournisseurs potentiels en indiquant les conditions de paiement et de livraison offertes.

Enfin, il y a lieu d'évaluer la quantité nécessaire pour démarrer la coopérative de même que les inventaires moyens que devra conserver la coopérative afin de répondre à la demande. Cela vaut de même pour une coopérative commerciale.

Tableau 7 : Applications spécifiques au projet (Plan des ressources matérielles)

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet ?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Nature et quantité des matières premières, produits semi-finis, fournitures ou biens à revendre requis au démarrage			
Disponibilité et coût de ces biens			
Identification des fournisseurs			
Technologie utilisée			
Processus de fabrication ou d'exploitation			
Description des équipements et de l'outillage requis			
Coût des équipements et outillage			
Système de planification et de contrôle des opérations			

4.2.5 LE PLAN DES RESSOURCES TECHNIQUES

Quand on parle de ressources techniques ou de technologies, on parle des personnes ou des organismes qui les possèdent. On veut aussi savoir à qui appartient ce savoir-faire, s'il est d'usage public ou s'il est protégé. Il est possible que la coopérative de travail ait besoin d'un savoir-faire qui appartient à quelqu'un d'autre ou encore qu'elle veuille développer un savoir qu'il faudra protéger afin qu'il demeure sa propriété exclusive le plus longtemps possible. Enfin, si la coopérative se trouve confrontée à un problème de savoir-faire, une façon de le régler serait de s'adjoindre un nouveau membre qui, lui, le possède.

4.2.6 LE PLAN DES RESSOURCES HUMAINES

Les membres de la coopérative de travail doivent être en nombre suffisant afin de répondre à la demande pour son produit ou son service, demande identifiée dans une étude de marché. Les membres doivent posséder les qualifications nécessaires pour opérer l'équipement et l'outillage identifiés comme étant nécessaire à la production des biens, à la revente des biens de consommation que la coopérative offrira, ou à la prestation de service. Avant de procéder à la répartition des tâches dans la coopérative de travail ou d'identifier les gens qui y occuperont les postes clés, il est important de bien définir les besoins. Il s'agit de déterminer, non seulement le nombre membres

requis, mais aussi les qualifications ou compétences, tant au niveau de la formation que de l'expérience professionnelle, nécessaires afin d'occuper les postes disponibles.

Tableau 8 : Applications spécifiques au projet (Plan des ressources humaines)

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet ?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Description des tâches opérationnelles, techniques et administratives			
Qualifications requises pour accomplir ces tâches			
Salaires			
Organigramme de la coopérative			
Descriptions des postes clés			
Compétences des personnes occupant les postes clés			
Identifications des organismes réglementaires			
Sommaire des coûts de démarrage			

4.2.7 LE PLAN DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Le plan des ressources financières a pour objet de démontrer, à la lumière des éléments contenus dans les divers plans précédents, la viabilité du projet de coopérative de travail et de déterminer les besoins de fonds dans le temps. Les plans financiers doivent être

préparés pour trois scénarios, soit des scénarios optimistes, réaliste et pessimiste. Le scénario optimiste est celui qui imaginera que la coopérative ira aussi bien que possible. Le scénario réaliste est celui qui répondra aux résultats de l'analyse de marché. Le scénario pessimiste sera celui où tout ce qui peut aller mal va aller mal.

Le plan financier doit convaincre les futurs membres de la coopérative que leur projet est rentable. Ensuite, il doit convaincre les créanciers éventuels que la coopérative est à même de rembourser ses dettes et de remplir ses promesses de rentabilité.

Tableau 9 : Applications spécifiques au projet (Plan des ressources financières)

Éléments de contenu du plan d'affaires	Cet élément s'applique-t-il au projet ?	Date prévue pour la fin de cette étape	Sources d'information à utiliser
Besoins financiers de la coopérative			
Hypothèses à incidences financières			
Charges fiscales			
Bilans prévisionnels			
Seuil de rentabilité			
Sources de financement			
Montant et nature du financement recherché			
Garanties offertes			

Les démarches techniques que nous avons présentées nous permettent d'identifier l'importance du processus de création d'une coopérative de travail. En s'appliquant au contexte du Burkina Faso, ces démarches devront davantage tenir compte de la législation en vigueur.

CONCLUSION

Pour l'essentiel de cet essai, nous aurons basé notre réflexion sur des questionnements concernant le développement socio-économique du Burkina Faso. En effet nous annonçons la structure de ce travail en partant d'une question qui s'inscrivait dans l'analyse de l'impact des entreprises coopératives, plus précisément ce qu'elles étaient en mesure d'apporter au contexte socio-économique du Burkina Faso.

Ce contexte, s'il a été abordé dans le premier chapitre, introduisant ainsi les caractéristiques du chômage au Burkina, le problème de l'insertion professionnel des jeunes et le clivage entre les générations en matière d'emploi, il a été plus profondément abordé dans le deuxième chapitre qui nous a amenés essentiellement à connaître les différentes facettes de la structure socio-politico-économique du pays. Là, nous avons scruté la situation macro-économique d'un pays qui reste encore loin d'un niveau de développement considérables ; néanmoins, on notera qu'il y émerge un certain dynamisme au niveau de son mouvement coopératif, même si l'on ne peut encore noter la présence de certains types de coopératives qui apporterait plus d'entrain à ce mouvement. Par exemple, la coopérative de travail, dont on a ressorti la typologie et l'impact appréhendé sur le développement socio-économique au chapitre 3, a lieu d'y être encouragée. En effet, de ce troisième chapitre, il ressort que l'entreprise coopérative de travail révèle d'intéressant éléments de réponses quant aux vrais problèmes de développement que présente le contexte burkinabé. Nous jugons la

coopératives de travail comme étant un moyen par lequel les populations devraient arriver à se prendre en main. De ce fait, il devenait important d'axer la suite de nos propos dans un cadre explicitant le mieux possible la raison pour laquelle il faut promouvoir la coopérative de travail au Burkina Faso. C'est à cela que nous nous sommes employés lorsqu'il s'est agi de présenter la coopérative de travail comme outil d'entrepreneurs collectif, d'insertion professionnelle des jeunes ou encore comme moyen pouvant limiter la précarité financière des personnes retraitées.

Au terme de ce troisième chapitre, nous avons voulu introduire un concept qui pourrait caractériser le fondement d'un projet de création d'une coopérative de travail. Ce concept que nous avons appelé entrepreneurs collectif intergénérationnel, se veut porteur d'un projet qui viserait à conjuguer l'insertion professionnelle des jeunes sans expérience professionnelle avec la précarité financière chez les personnes retraitées qui elles, accumulent des années d'expérience de travail. On a donc parlé d'une coopérative de travail qui jumellerait ces deux groupes-cibles, engendrant du même coup une perspective de création d'emplois.

Il était d'intérêt majeur de terminer cet essai avec un chapitre qui aborderait les questions de démarches techniques en vue de créer une coopérative de travail au Burkina Faso. Nous avons vu à travers les différents volets de ce chapitre, l'importance que requiert le processus de création d'une coopérative de travail, les questions que les futurs membres devraient se poser afin d'élaborer un plan d'affaires qui refléterait le

mieux leur projet. Concernant certains éléments que nous évoquions comme essentiels dans le plan d'affaires, nous présentions des tableaux d'application spécifique au projet de création d'une coopérative de travail. Ces tableaux devraient aider les futurs membres à mieux concevoir leurs objectifs de développement.

Il va sans dire que dans un contexte socio-démographique tel que celui du Burkina où les populations sont en très forte majorité rurales, ces démarches techniques devront être vulgarisées par des spécialistes travaillant auprès de ces population. Dans les centres urbains ces techniques devraient faire l'objet de session de formations et d'informations auprès de personnes intéressées par la création de coopérative de travail.

Si l'objectif de cet essai était, spécifiquement, de proposer un moyen de développement socio-économique au Burkina Faso, il s'inscrivait également dans une démarche contribuant à enrichir la documentation se rapportant aux enjeux qui prévalent dans ce pays sahélien, classé parmi les plus pauvres de la planète. À sa façon, ce travail tient à éveiller un intérêt afin que d'autres études tendent également à œuvrer au mieux être des populations de ce pays.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Alliance Coopérative Internationale, *Déclaration sur l'identité coopérative*,
Manchester, 1995.

Alliance Coopérative Internationale, Fondation Allemande pour le Développement

Internationale, Université Coopérative Internationale, *Mobilisation des ressources
financières dans les organisations d'autopromotion en Afrique de l'Ouest*
Séminaire régional, Lagos, décembre 1992.

Antoni, Antoine, *La coopération ouvrière de production*, Paris, CGSCOP, 1980.

Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*, Washington,
1996.

Béland, Claude, *Les défis contemporains de la coopération*, Chaire de Coopération
Guy-Bernier, No 0497-084, 1^{er} trimestre 1997.

Bridault, Alain, , *La renaissance des coopératives de travail, essai d'interprétation*,
Collection « ESSAIS » No 19, Sherbrooke, Février 1990.

Bridault, Alain, « *Visa le noir tua le blanc ? L'État et l'avenir des coopératives de
travail* », *Coopératives et Développement*, Vol 17, No 2, 1985-86.

Bureau International du travail, *Travail, Le Magazine de l'OIT, Faire carrière au
féminin*, No 2, 1993.

Bureau International du travail, *Travail, Le magazine de l'OIT, Migrants: des contraintes au libre choix*, No 3, 1993.

Bureau Internationale Travail, *Éléments de réflexion pour une promotion de micro et petites entreprises au Burkina Faso*, Genève, 1992.

Calkins, Peter et al., *Capitaux monétaires et sécurisation des moyens de vie au sein des migrations Burkinabé-Ivoiriennes : problématique et stratégie de recherche*, Centre Sahel, Université Laval, mars 1996.

Catalano, Bruno, *Une forme d'entreprise à privilégier : la coopérative de production*, *Coopératives et développement*, vol.17, No 2, 1985-86.

Célestin, Jean-Bernard, *L'emploi et la formation dans un contexte de crise économique: le cas de l'Afrique d'expression française*, Bureau International du Travail, 1992.

CNUCED, *Manuel de statistiques du commerce international et du développement*, Nations Unies New York et Genève, 1995.

Gasse, Yvon, *L'entrepreneur moderne : attributs et fonctions, gestion*, *Revue International de Gestion*, 1982.

Gelinas, Jacques B., *Et si le Tiers Monde s'autofinçait*, Montréal, les éditions Ecosociété, 1994.

Gouvernement du Burkina Faso, *Enquête sur le secteur informel*, ONPE, 1987

Gouvernement du Burkina Faso, *Premier plan quinquennal de développement populaire 1986-1990*, Burkina Faso 1990.

Guérard, Jean Claude, « *La création planifiée des coopératives de travail par la coopérative de développement régionale* », *Coopérative et développement*, vol. 17, No 2, 1985-86.

Jallade, Jacques, « *Engager les jeunes Burkinabés dans la vie productive : Un défi qu'entend relever le Burkina Faso* », *FAO*, 1998.

Jeune Afrique Économie, *Blaise Compaoré « 1998, année de mérite africain pour le Burkina »*, No 255, du 5 au 18 janvier 1998.

Journal Officiel du Faso no 38, Zatu no AN VII-35 FP.PRES du 18 mai 1990 portant *statut général des Groupements pré-coopératifs et Sociétés coopératives au Burkina Faso*, Burkina Faso, 1990.

Lachaud, Jean-Pierre, *Salaire d'efficience, vulnérabilité et chômage urbain au Burkina Faso*, Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 1995

Maria, Lougue, *Les statistiques, la femme et le secteur informel au Burkina Faso*, PNUD/INSTRAW, 1990.

Morasse Julie Alice, *Ajustement structurel et pauvreté en Afrique : problématique et solutions préconisées*, Centre Sahel, Université Laval, Série dossier No 21, Oct. 1991.

Observatoire des Fonctions Publiques Africaines, *Données statistiques sur les fonctions publiques africaines*, 1994

ONU, « *Les coopératives : écoles de la démocratie* » Message de Boutros Boutros-Ghali à l'occasion de la Première Journée internationale des coopératives, 1^{er} juillet 1995.

Organisation internationale du Travail, Département du développement des entreprises et des coopératives, *Structures mutualistes d'épargne et de crédit dans l'Union Monétaire Ouest-Africaine (UMOA)*, Document de Travail N 8, 1997.

Ouédraogo, Bernard, *Entr'aide villageoise et développement. Groupements Paysans du Burkina Faso*, Paris l'Harmattan.

Partant, François, *La fin du développement : naissance d'une alternative*, Paris, La Découverte, 1983.

Rapport du Secrétaire Général, A/49/213 du 1^{er} juillet 1994.

The World Bank, *African Development Indicators 1997*, Washington DC, 1997.

Sites Internet

www.primature.gov.bf

www.fao.org